



MVO-rapport 2022



Inhoudsopgave

| | | | |
|---|----|---------------------------------|----|
| Voorwoord | 3 | Terugblik op het afgelopen jaar | 18 |
| Over dit rapport | 4 | Resultaten 2021-2022 | 20 |
| Kerncijfers | | On-site Sodexo Services | 59 |
| Ons 217-koppige team in enkele cijfers | 6 | Woordenlijst | 61 |
| Onze belangrijkste verwezenlijkingen in 2021-2022 | 7 | GRI-concordantietabel | 67 |
| Voorwoord van de CEO | 8 | | |
| Visie-missie | 10 | | |
| Governance, risicobeheer en inclusie van belanghebbenden | 11 | | |
| Materialiteitsmatrix van Sodexo Benefits & Rewards Services in België | 14 | | |
| Onze activiteitenperimeter | 15 | | |



Voorwoord

Ook dit jaar hebben we besloten om in dit soort publicaties een lichtere toon aan te houden dan gebruikelijk. Hier en daar hebben we enkele humoristische passages ingelast om het lezen aangenamer te maken. Achteraan het document hebben we ook een verklarende woordenlijst¹ toegevoegd om het soms wat esoterische jargon begrijpelijker te maken. We kunnen iedereen die last heeft van slapeloosheid wel geruststellen: dit jaarverslag bevat uiteraard passages die hen zullen helpen om de slaap weer te vatten. We zijn immers gebonden aan technische en wettelijke vereisten. Het document bevat dus

wat moeilijke en minder aantrekkelijke technische uiteenzettingen, waar we niet omheen kunnen. Sla je die liever over? Blader dan meteen naar pagina 20, waar de hoofdstukken beginnen over wat we het afgelopen jaar allemaal hebben gerealiseerd.

We hebben er ook voor gezorgd dat het formaat van het document en de inhoud ervan voldoen aan de criteria voor digitale toegankelijkheid.

We hopen dat deze nieuwe editie van het jaarverslag je bevalt en je zin geeft om er met mensen uit je omgeving over te praten. Veel leesplezier!

Het redactiecomité

¹De termen die in de woordenlijst voorkomen, hebben we grijs gemarkeerd. Als je in de digitale versie van dit rapport op de grijs gemarkeerde termen klikt, kom je automatisch terecht bij de verklaring in de woordenlijst.

Over dit rapport

Rapporteringsperiode

Dit in september 2022 gepubliceerde rapport beslaat de periode van 1 juni 2021 tot 31 mei 2022.

Rapportfrequentie

Jaarlijks, derde editie.

Activiteiten

Dit rapport gaat over Benefits & Rewards-activiteiten van Sodexo in België, die we exclusief beheren vanuit het hoofdkantoor in Elsene. De productiecentra en de meeste callcenters zijn uitbesteed in België. We hebben ook een callcenter in Bulgarije.

De Benefits & Rewards-activiteiten omvatten:

Gesubsidieerde producten voor rekening van overheidsinstaties: Dienstencheques, KMO-Portefeuille, Chèque-Formation, Chèques-Entreprises, Ticket S.

Niet-gesubsidieerde producten voor overheidsbedrijven en particuliere ondernemingen: Lunch Pass, Eco Pass, Cadeau Pass, Sport & Culture Pass, Book Pass, Consumption Pass.

Bedrijfsnaam

Sodexo Pass Belgium nv
(handelsbenaming: Sodexo Benefits & Rewards Services).

Structuur en rechtsvorm

De naamloze vennootschap Sodexo Pass Belgium met hoofdzetel op de Pleinlaan 15 in 1050 Elsene, behoort tot de Sodexo Groep met hoofdkantoor op de Quai de la Bataille de Stalingrad 255 in 92130 Issy-les-Moulineaux in Frankrijk.

Op 31 augustus 2021 was de Sodexo Groep die wereldleider is op het vlak van 'Quality of Life Services', actief in 56 landen. De Groep stelt 412.000 mensen te werk en realiseert een geconsolideerde omzet van 17,4 miljard euro.

Toeleveringsketen en onderaanneming

Sodexo Pass Belgium besteedt het beheer van haar activiteiten deels uit aan de volgende bedrijven:

- Joos Print: productie van de basischeque in Turnhout (België)
- Symeta Hybrid (via Canon België): productiecentrum voor papieren cheques in Leuven (België)
- Input4You (via Canon België): verwerking van papieren cheques in Anderlecht (België)
- Zetes: productiecentrum van de Sodexo Card in Ruisbroek (België)
- Atos/Worldline: Activering en deactivering van terminals, verwerking van transacties met elektronische cheques in Evere (België)

- SD Security: transport van papieren cheques naar Ruisbroek (België)
- Ebos (Yource Groep): hoofdcallcenter in Moeskroen (België)
- Euroccor (Yource Groep): ondersteunend callcenter in Sofia (Bulgarije)

Lidmaatschappen

Sodexo Pass Belgium is lid van de Voucher Issuers Association, BECI, VOKA, United Brands Association (UBA), de Diversity Managers Association in Belgium, de Belgian Public Affairs Community en onderschrijft de Belgian Alliance for Climate Action (BACA) en de Women's Empowerment Principles van de Verenigde Naties (WEP's).

GRI -conformiteit

De inhoud en principes van dit rapport zijn in overeenstemming met het Global Reporting Initiative (GRI).

Contactpersoon

Grégory Renders, Corporate Responsibility Manager:
greg.renders@sodexo.com, + 32 (0)495/21.28.73

Kerncijfers

op 31 mei 2022



85 miljoen
omzet



4,8 miljard
uitgiftevolume cheques



2,8 miljoen
aantal personen dat onze oplossingen gebruikt



43.000
aantal partners in ons aanvaardingsnetwerk



86.000
aantal klanten

Niet-kerncijfers op 31 mei 2022

439

wissers gevonden in de papiermand

16

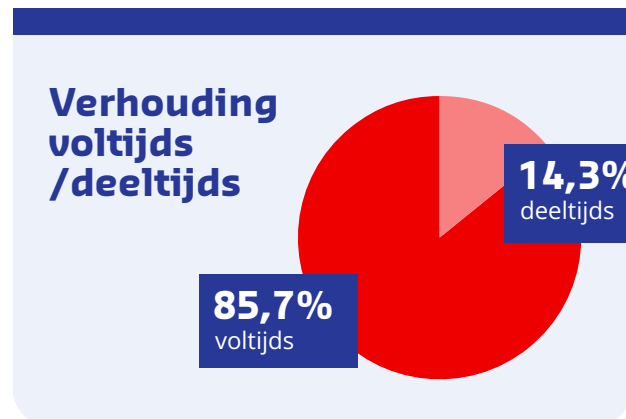
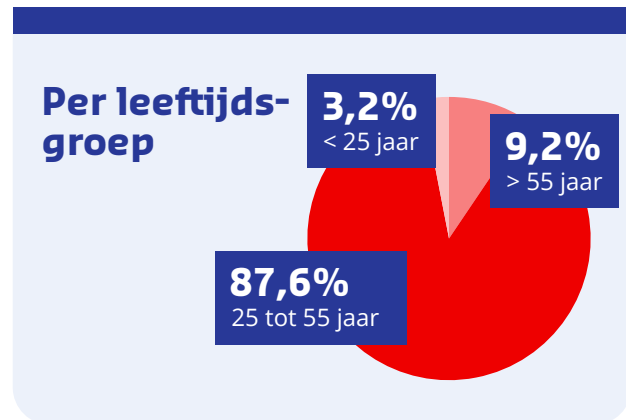
record voor positieve covidtests bij één persoon

25.677

afwezigheden op fysieke vergaderingen wegens risicocontacten

Ons 217-koppige team

in enkele cijfers op 31 mei 2022



Onze belangrijkste verwezenlijkingen

in 2021-2022

-43%

**volume papieren
cheques**

**Certificering
CO2 neutral
company**



**GEEIS-certificering
voor
gendergelijkheid**



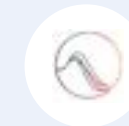
+17%

**toegenomen
uitgaven in kleine
handelszaken**



+20%
**mobiliteitsbudget
in onze teams**

**Goedkeuring
CO₂-reductieplan
door SBTi**



Voorwoord van de CEO



Sven Marinus

CEO
Sodexo Benefits & Rewards Services

Voedselcrisis, koopkrachtcrisis, gezondheidscrisis, humanitaire crisis, energiecrisis ... 2022 werd eens te meer door vele crises gekenmerkt. Die ontstaan niet zomaar uit het niets. Ze zijn allemaal voortgebracht door de mensheid. Mensen zijn er niet alleen verantwoordelijk voor, ze moeten ze ook oplossen. En wel snel. We moeten echter niet alleen deze crisissen het hoofd bieden, maar ook de klimaatcrisis.

Overheden, bedrijven, scholen, individuen: we moeten op alle niveaus handelen. Natuurlijk dragen sommige niveaus meer verantwoordelijkheid. Dat is echter geen excuus om zelf op ons eigen niveau niets te doen.

Vanzelfsprekend zijn onze activiteiten niet vergelijkbaar met die van een bedrijf dat grote hoeveelheden broeikasgassen uitstoot. Toch moeten ook wij onze duit in het zakje doen. Daarom hebben we ons ambitieuze CO₂-reductieplan voorgelegd aan SBTi, wat garandeert dat we de doelstellingen het Akkoord van Parijs naleven.

Natuurlijk zullen we met wat we doen en de omvang van ons personeel niet alle sociale ongelijkheden verkleinen. Toch moeten we ook ons deel doen. Daarom hebben we ons actieplan voor gendergelijkheid gelanceerd.

Wij moeten op ons niveau het goede voorbeeld geven. Dit verwachten lokale gemeenschappen, onze teams, onze klantbedrijven, de gebruikers van onze oplossingen, ons netwerk van partnerbedrijven, politici en het maatschappelijk middenveld immers van ons. We moeten aan die verwachtingen op het vlak van governance, milieu en maatschappij voldoen. De gouden medaille die Ecovadis uitreikt, weerspiegelt onze concrete inspanningen op het vlak van duurzame ontwikkeling.

In de nabije toekomst draait alles om nieuwe vormen van mobiliteit. We spelen hierop in met ons nieuwe aanbod van mobiliteitsgerelateerde diensten en door onze hoofdzetel te verplaatsen. Bovendien decentraliseren we onze werkruimten om ze toegankelijker te maken en dichterbij onze teams te bren-

gen. Ons nieuwe plan voor mobiliteit en onze nieuwe werkmethoden zullen moeten tegemoetkomen aan de behoeften van gezinnen om de geestelijke gezondheid van onze teams, de diversiteit van ons personeel en inclusie op het werk te waarborgen.

Voor het klimaat gaan we nog sterker inzetten op de digitalisering van onze betalingssystemen, die momenteel verantwoordelijk zijn voor bijna 40% van onze uitstoot van broeikasgassen. Door te investeren in kaartloze betaaloplossingen stellen we ook veel bedrijven in staat om op deze nieuwe consumptiewijzen in te spelen, zonder afhankelijk te zijn van de installatie van een terminal. Hiermee tonen we aan dat technologie kan worden gebruikt voor zowel de lokale economische ontwikkeling als voor de strijd tegen klimaatverandering.

De komende jaren zullen gekenmerkt blijven door instabiliteit. Het is aan ons om de kracht van onze producten en diensten aan te tonen, die echte hefboomen vormen voor het overheidsbeleid dat inzet op lokale economische ontwikkeling, ecologisch verantwoorde consumptie, de ontwikkeling van sport en cultuur en duurzame mobiliteit.

Sven Marinus

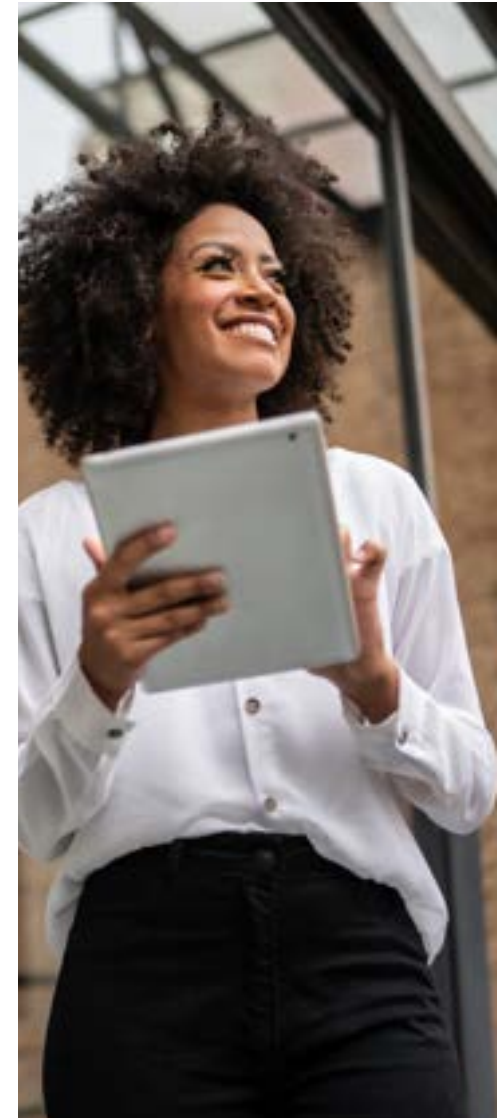
Visie-missie

De missie van Sodexo is sinds 1966 dezelfde: de levenskwaliteit verbeteren. We blijven dit ook doen door bijzondere aandacht te besteden aan de producten en diensten die we aanbieden, aan de middelen die we gebruiken, aan de mensen die we werven en aan de gemeenschappen die we dienen. En dit alles op een ethische en verantwoorde manier.

In België hebben we onze visie en missie in 2019 bijgesteld om de oorspronkelijke missie van de Sodexo Groep beter te laten aansluiten op de realiteit van de plaatselijke context in België:

Al onze acties moeten bijdragen tot de verbetering van de levenskwaliteit in België. We bieden onze medewerkers en medewerkers een gepersonaliseerde en duurzame ervaring, op het werk en daarbuiten:

- door een duurzame partner te zijn die erkenning krijgt voor zijn ecologische en sociale impact en voor zijn impact op het vlak van diversiteit, gelijkheid en inclusie;
- door zijn klanten een uitstekende ervaring te bieden;
- door een leverancier te zijn waar alle stakeholders vertrouwen in hebben;
- door onze begunstigden op een meer gerichte en persoonlijke manier in contact te brengen met ons netwerk van partnerbedrijven, om een positieve impact te hebben op lokale gemeenschappen;
- door via onze werkorganisatie erkend te worden als een leider op het vlak hr-diensten.



Governance, risicobeheer en inclusie van belanghebbenden

Risicobeheer

Om in- en externe risico's en marktonzekerheden het hoofd te bieden en tegelijk zijn waarden trouw te blijven, past Sodexo governance en procedures toe om die risico's in kaart te brengen, te evalueren, te voorkomen en aan te pakken en hun negatieve impact te beperken.

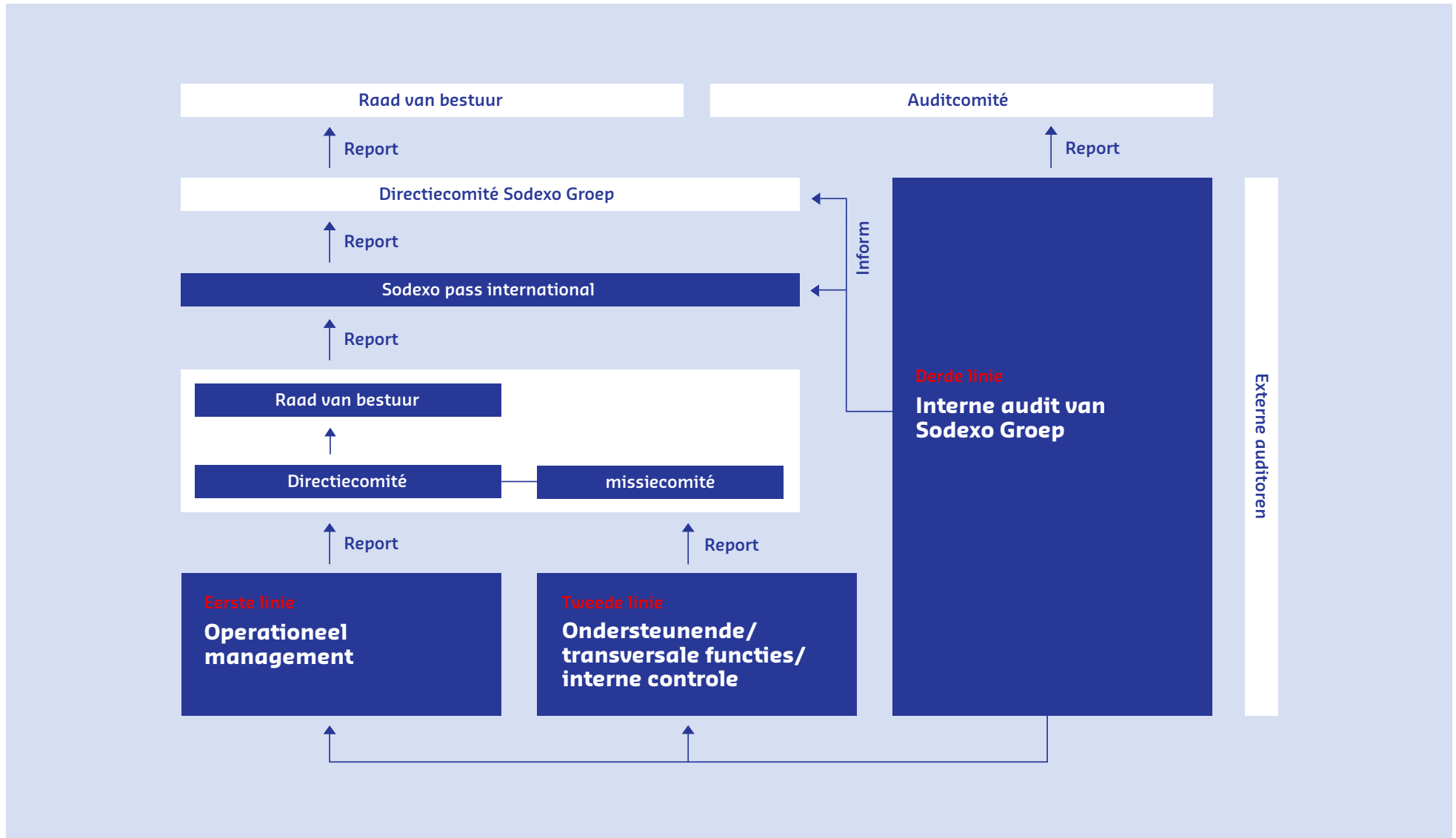
De operationele managers zijn de eersten die risico's in hun vakgebied moeten in kaart brengen en aanpakken. Ondersteunende en overkoepelende diensten bepalen de procedures en bezorgen de teams de tools om risico's aan te pakken. De interne audit van de Sodexo Groep voert een jaarlijkse risicobeoordeling

uit en doet aanbevelingen. Externe auditoren controleren elk jaar de financiële resultaten. De Sodexo Groep stelt daarnaast een auditkantoor aan om de niet-financiële gegevens van dochterondernemingen over de hele wereld te controleren met het oog op de geconsolideerde rapportering van de Groep.

Het Missiecomité onder leiding van de CEO, bestaat uit de Corporate Responsibility Manager en de vijf business owners die staan voor de vijf pijlers van de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen. Het comité volgt niet-financiële indicatoren, zorgt voor de nodige injectie aan energie en vaardigheden in de teams,

communiceert intern over de geboekte vooruitgang, bericht aan het directiecomité en plant de nodige acties om onze ambities op het vlak van maatschappelijk verantwoord ondernemen waar te maken. Het Missiecomité coördineert het forum van externe stakeholders, bezorgt hen de jaarresultaten en houdt rekening met hun opmerkingen en aanbevelingen.





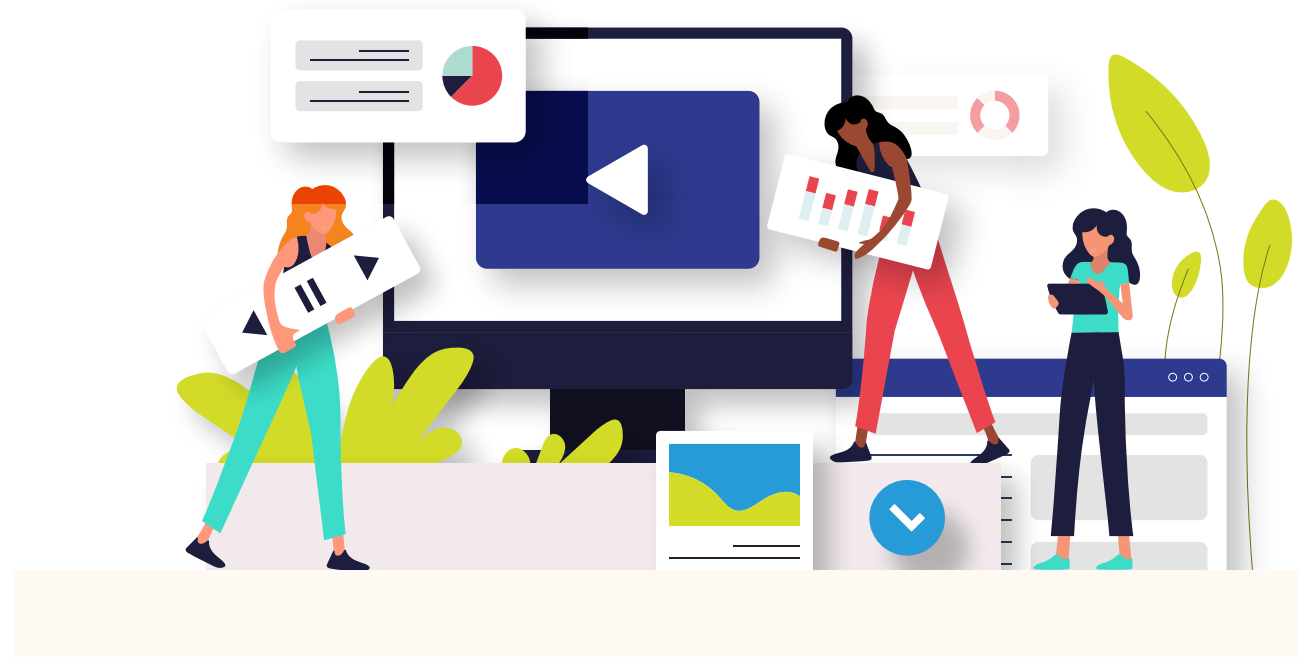
Inclusie van stakeholders

In 2019 beslisten we om ons te laten bijstaan door **stakeholderpanels**. Die geven ons advies, dagen ons uit en moedigen ons aan om verder te gaan met wat we goed doen. De stakeholders zijn uit vijf domeinen afkomstig:

- de academische wereld
- de particuliere sector
- de publieke sector
- non-gouvernementele organisaties
- de financiële sector

Met uitzondering van leden die deel uitmaken van onze toeleveringsketen, hebben de leden geen directe of indirecte banden met onze activiteiten om belangenconflicten te vermijden. De leden ontvangen ook geen vergoeding om ons op het jaarlijkse forum, via online-enquêtes, bilaterale gesprekken of mondelinge en schriftelijke aanbevelingen

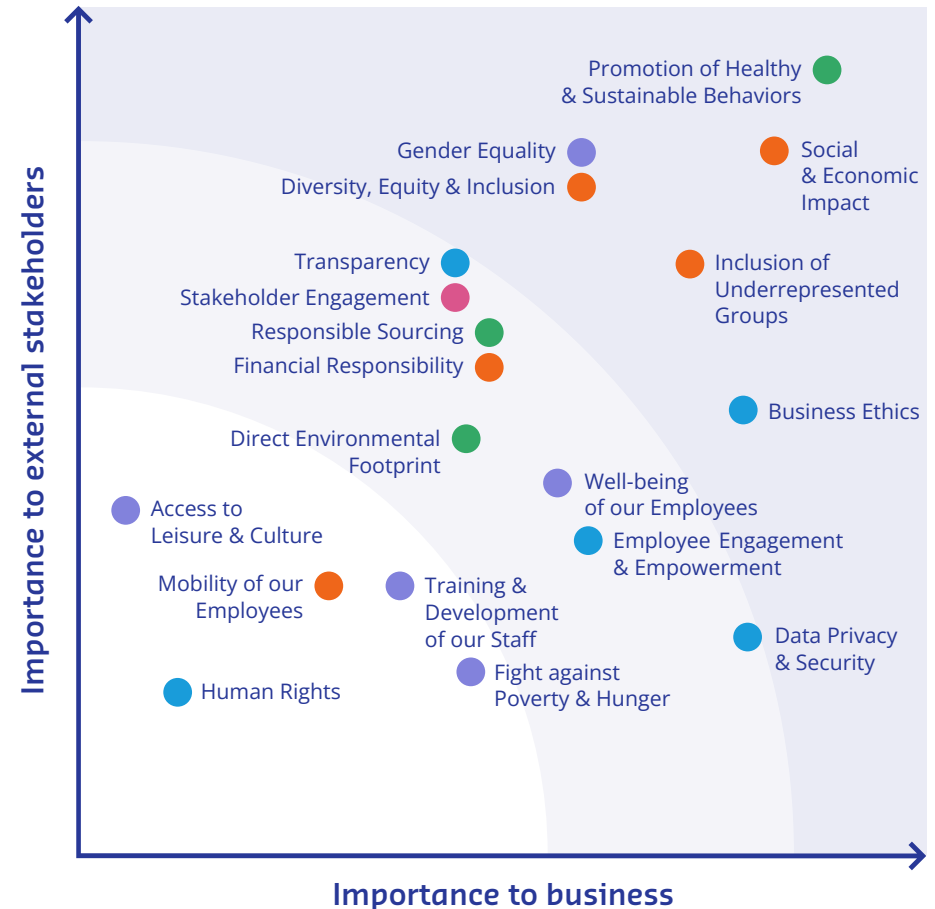
met hun kritisch oordeel bij te staan. Het forum heeft een genderevenwicht, telt leden uit de drie landsdelen en uit alle duurzame ontwikkelingsdomeinen.



Materialiteitsmatrix van Sodexo Benefits & Rewards Services in België

Onze materialiteitsmatrix heeft betrekking op de vijf pijlers van de [Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen van de Verenigde Naties \(SDG's\)](#). Met onze activiteiten dekken we 15 van de 17 SDG's. 12 behoren tot de prioriteiten van onze materialiteitsmatrix. Je vindt ze terug verderop in dit rapport.

- People
- Prosperity
- Planet
- Partnership
- Peace



Onze activiteitenperimeter

Sodexo biedt in België een breed scala aan oplossingen aan, die belangrijke hefboomen voor het overheidsbeleid vormen. Deze gerichte, vlotte en veilige systemen ondersteunen ondernemingen, lokale handelszaken en Belgische huishoudens.

Omdat we zowat een op de vier huishoudens en twee op de drie bedrijven in België bereiken, moeten we onszelf, onze klanten en de gebruikers van onze oplossingen verplichten om verantwoord te handelen. Zo hebben we een grotere positieve impact op de samenleving en fungeren we als een voorbeeld voor mensen en ondernemingen.



Steun voor de lokale economie

Deze producten, waarvan de geldigheid beperkt is in de tijd, zijn uitsluitend bedoeld voor consumptie in België. Ze dragen zo bij tot de ondersteuning van de lokale economie, die voor tal van uitdagingen staat, zoals inflatie of concurrentie van buitenlandse e-commerce platformen.

Dienstencheques

Heb je hulp nodig bij het schoonmaken, strijken of boodschappen doen?

Met [dienstencheques](#) kan iedereen die in België woont toegang krijgen tot eenvoudige en fiscaal voordelige huishoudelijke diensten. Zo heb je meer koopkracht en bewaar je een beter evenwicht tussen werk en privé. Sinds hun invoering in 2003 kunnen elk jaar meer dan 150.000 werknemers - 97% van hen zijn vrouwen - dankzij de dienstencheque sociale rechten opbouwen. En hoewel hun arbeids-omstandigheden en economische situatie nog steeds al onze aandacht opeist, hebben deze vaak laaggeschoolde mensen toegang tot de reguliere arbeidsmarkt gekregen.

Ecocheques

Dankzij [Eco Pass](#) (de ecocheque van Sodexo) hebben werknemers en hun gezinnen eenvoudig toegang tot ecologische producten en diensten. De lijst met beschikbare producten is uitgebreid en heel afwisselend: zuinige douchekoppen, ledlampen, fietsen, treinabonnementen, planten, tuingereedschap, biologische voeding, zonnepanelen enz. Door de toegang tot producten en diensten met een hoge milieuwaarde algemeen toegankelijk te maken, stimuleert de ecocheque de ecologische transitie. Een blijvende gedragsverandering wordt zo financieel aantrekkelijk. En niet alleen het milieu heeft er baat bij! Ook de snelgroeiende sectoren van de nieuwe groene economie voelen de positieve impact.

Maaltijdcheques

Dankzij [Lunch Pass](#) (de maaltijdcheques van Sodexo) kunnen werknemers - meestal van kmo's en heel kleine ondernemingen - hun maaltijden of boodschappen in een restaurant of een voedingszaak in de buurt van hun huis of werkplek eenvoudig betalen.

Consumptiecheques

[Consumption Pass](#) (de elektronische consumptiecheque van Sodexo) werd in 2020 in het kader van de pandemie ingevoerd. Met deze premie van maximum 500 euro kunnen ondernemingen hun teams belonen door hun koopkracht te ondersteunen en door een impuls te geven aan de zwaar door de gezondheidsmaatregelen getroffen economie.

Cadeaucheques

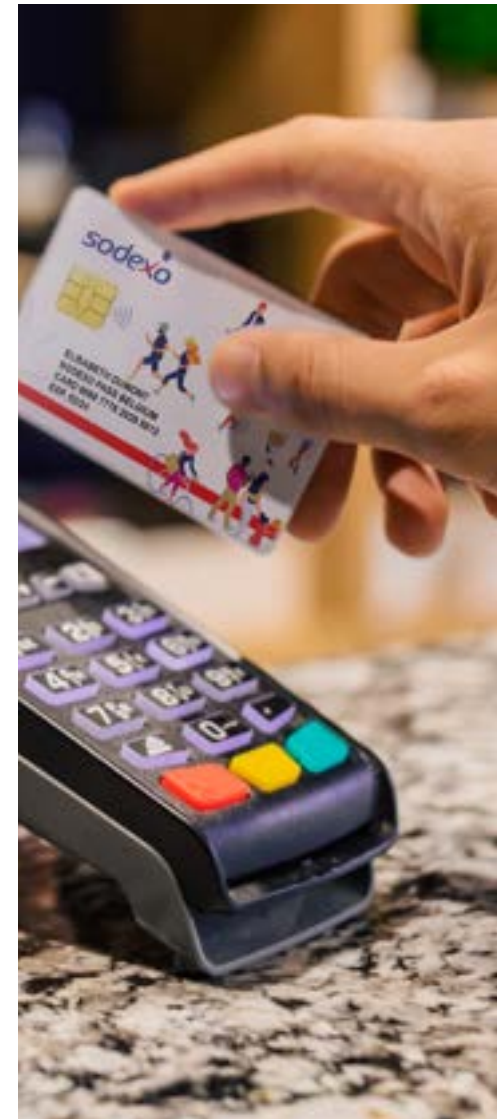
Met [Cadeau Pass](#) (de cadeaucheques van Sodexo) kun je je teams ter gelegenheid van een collectief (eindejaarsfeest) of individueel evenement (huwelijk, pensioen enz.) belonen. Wie Cadeau Pass krijgt, kan terecht bij een van de meer dan 13.000 partners in ons aanvaardingsnetwerk om er een cadeau te kiezen.

Sport- en cultuurcheques

Om hun teams aan te moedigen hun batterijen op te laden met cultuur of sport, kunnen ondernemingen hun tot 100 euro per jaar aan sport- en cultuurcheques geven (Sport & Culture Pass). Die geven toegang tot meer dan 6000 sportieve en culturele activiteiten in België. Vanaf dit jaar is [Sport & Culture Pass](#) er ook in een elektronische versie, waarmee je mobiel of online kunt betalen.

Regionale steun voor bedrijven

Bedrijven kunnen ook van verschillende soorten ontwikkelingscheques gebruikmaken. Met deze cheques kunnen tienduizenden kmo's genieten van overheidssteun. Willen ze internationaal groeien, inzetten op digitale transformatie of hun teams bijscholen? Dan kunnen ze een beroep doen op [Chèques-formation](#) en [Chèques-entreprises](#) in Wallonië of op de [KMO-Portefeuille](#) in Vlaanderen.



Terugblik op het afgelopen jaar



Greg Renders

Corporate Responsibility
Manager

2022 staat in het teken van herstellen van contacten. Opnieuw de banden aanhalen met collega's, stakeholders, de samenleving en de planeet. Het is immers niet eenvoudig om die banden in stand te houden in een omgeving waar hybride werken de norm wordt. We zullen met deze nieuwe realiteit rekening moeten houden om te voorkomen dat er een samenleving van twee snelheden ontstaat waarin mensen die geen andere keus hebben, thuis afgezonderd blijven, terwijl anderen zich blijven bewegen in informele ontmoetingskringen. Het afgelopen jaar was moeilijk en dat had ook zijn impact op ons MVO-traject.

- Omdat een aantal mensen zijn vertrokken, is er een genderonevenwicht in ons managementteam ontstaan.
- Onze online opleidingsprogramma's over ethisch ondernemen en goed bestuur hadden niet het verhoopte succes.
- Vanwege de gezondheids crisis hebben we ons jaarlijkse stakeholderforum moeten afgelasten.



Gelukkig hebben we vooruitgang geboekt op de belangrijke punten.

- GEEIS-certificering voor gendergelijkheid
- CO₂-neutraliteit van al onze activiteiten
- Goedkeuring van ons plan voor de vermindering van de uitstoot van broeikasgassen door SBTi
- 43% minder papiergebruik bij de productie van cheques
- Groeiend succes van het mobiliteitsbudget binnen onze teams

We mogen ons verheugen over deze resultaten in deze onzekere en onstabiele context. We zien dit als zeer bemoedigende tekenen voor de toekomst, die hopelijk wat meer sereniteit brengt.

Al onze resultaten komen uitvoerig aan bod in de volgende hoofdstukken, die zijn ingedeeld op basis van de vijf pijlers van de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen: Mensen, Welvaart, Planeet, Partnerschap, Vrede.

Ik wens je veel leesplezier. Aarzel niet om ons je kritische opmerkingen, aanmoedigingen of suggesties te bezorgen.

Met vriendelijke groeten,

Greg Renders

Resultaten 2021-2022



● Mensen



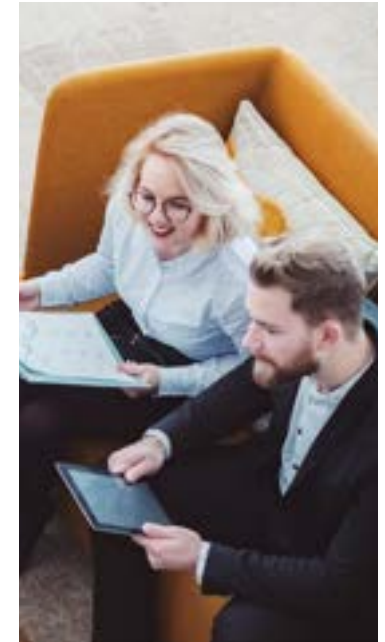
● Welvaart



● Planeet



● Partnerschap











● Vrede

● Mensen

Hoewel de activiteiten van Sodexo Benefits & Rewards Services op alle niveaus in het bedrijf en op zijn werkterrein een digitale transformatie hebben ondergaan, zijn en blijven ze berusten op mensen. Onze impact op mensen is meetbaar in de strijd tegen armoede en honger, gezondheid en welzijn, persoonlijke ontwikkeling en gendergelijkheid.



| Prioritaire uitdagingen | Sleutelindicator | Resultaat 2021 | Resultaat 2022 | Ambitie 2025 | Geboekte vooruitgang |
|--|--|----------------|------------------|--------------------------------|--|
| Welzijn op het werk Lees meer  | Employee Net promoter Score (eNPS) | 8,4 | ☹️ 7,8 | 30 |  |
| | Welzijnsindicator | 51,2% | 😊 55,6% | 80% |  |
| Gendergelijkheid Lees meer  | Genderpariteit in het management | 42% V - 58% M | ☹️ 36% V - 64% M | Pariteitszone (60-40) |  |
| | Loonkloof M-V | 14,5% | ☹️ 17,8% | Onder het landelijk gemiddelde |  |
| Opleiding en ontwikkeling Lees meer  | Interne mobiliteit tegenover externe werving | 15,6% | 😊 44,3% | Min. 40% Max. 60% |  |



Sacha
Grafisch ontwerper

Misschien is niet alles meteen 100% duidelijk voor je. Daarom kan je onder elk onderwerp op "Lees meer" klikken om wat meer uitleg te krijgen.

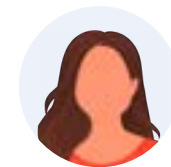
Welzijn op het werk

De Sodexo Groep meet de tevredenheid, het engagement en het welzijn van al zijn medewerkers over de hele wereld.

De **Employee Net Promoter Score (eNPS)** ging van 8,4 in 2021 naar 7,8 in 2022 en blijft zo ver van wat we beogen. De voorbije twee jaar hebben geen goed gedaan aan de banden tussen de teams. Er waren ook veel minder informele gezellige momenten. Tegelijk hebben we ingespeeld op de behoeften en verwachtingen van onze klanten, onze netwerkpartners en de mensen die gebruik maken van onze diensten door onze oplossingen (Consumption Pass en Sport & Culture Pass) te digitaliseren en door onze Lunch Pass in de Payconiq-app te integreren. Als jarenlange partner van de Belgische overheden hebben we ook deelgenomen aan

talrijke openbare aanbestedingen en haalden we opnieuw de opdracht binnen voor het leveren van Chèques-entreprises en ALE-cheques in Wallonië. Deze successen hadden we niet gehaald zonder de vastberadenheid en de tomeloze inzet van onze teams. Het is nu tijd om de banden op het werk opnieuw aan te halen en om tools en praktijken te introduceren om in te spelen op nieuwe werkomgevingen na twee jaar van aanpassing, onzekerheden en opeenvolgende noodplannen.

Hoe voel je je, Alex?



Carol
Product Manager

Niet zo goed. Mijn goudvis is gestorven.



Alex
Millennial Geek

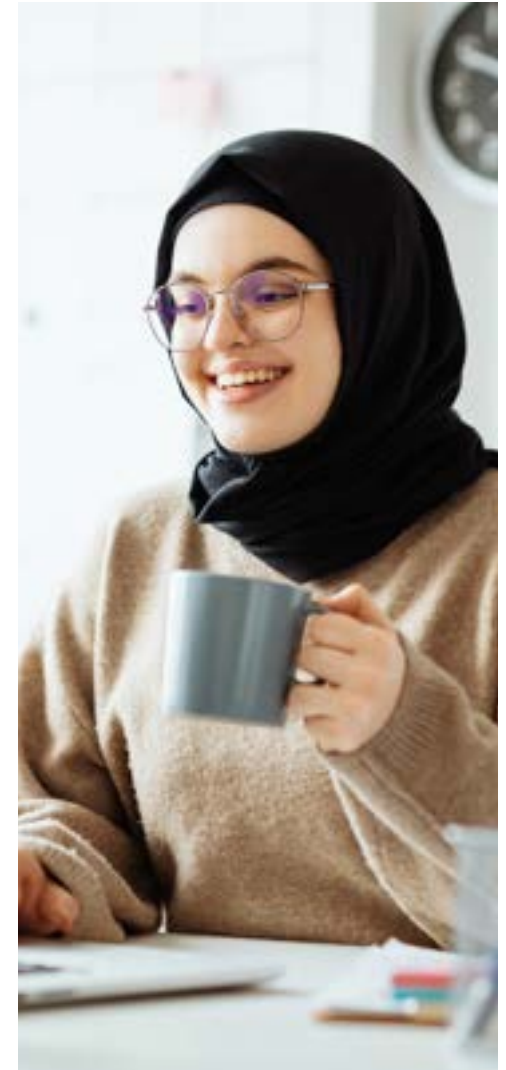
Je klank staat uit.

Ondanks alles is de welzijnsindicator lichtjes gestegen. Dat toont aan dat we goed zitten met onze werkorganisatie, die iedereen flexibiliteit en gepaste middelen en materiaal biedt om te werken waar ze willen.

Dit jaarlijkse meetinstrument wordt aangevuld met een tweewekelijkse evaluatie van het welzijn, de tevredenheid en psychosociale druk in ons filiaal. Zo kunnen we de toestand van onze troepen het hele jaar door evalueren en de nodige follow-upacties en -initiatieven opzetten om onze teams te ondersteunen wanneer we zorgwekkende signalen opvangen. Dit jaar hebben we de teams specifiek ondervraagd over werkdruk, hybride werk en relaties met collega's. De lijnmanager, het afdelingshoofd, het hr-team en de CEO, die alle geanonimiseerde resultaten inkijken, volgen alles nauwlettend. De resultaten bezorgen we elke maand aan het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW).

Meetinstrumenten alleen volstaan echter niet. Alle teams zijn onderworpen aan een proces van permanente evaluatie en ontwikkeling. Sodexo biedt al zijn medewerkers en medewerkers bovendien gratis en anoniem counseling en psychologische, juridische en gezinsondersteunende diensten aan. Naast het CPBW hebben we een preventiecel die zich bezighoudt met ergonomie op het werk en preventie van psychosociale risico's of arbeidsongevallen.

Onze teams zijn ook getraind in het omgaan met psychosociale risico's en kunnen op het werk en daarbuiten gebruikmaken van welzijns- en gezondheidsprogramma's. Al onze teams hebben ook een hospitalisatieverzekering en een levensverzekering, gekoppeld aan de groepsverzekering.



Over de bestemming van de loonsverhogingsmarge in 2022 hebben we intern een bevraging gedaan. De overgrote meerderheid van onze teams stemde voor een medische en tandheeskundige verzekering. Alle personeelsleden en hun gezinnen genieten daar intussen een jaar van.

We hebben ook een [intern programma](#) opgezet om conflicten, pesterijen, intimidaties of ongepast gedrag bij onze medewerkers en medewerkers tegen te gaan, ongeacht of die conflicten binnen of buiten het bedrijf zijn ontstaan.

Verder maken we in ons beleid over verloning, toegang tot extralegaal verlof, opleidingen of participatie aan besluitvormingsprocessen, geen onderscheid tussen vol- of deeltijdse contracten. Iedereen die kiest voor werktijdvermindering, heeft toegang tot alle voordelen. Omdat cohesie binnen een team, vertrouwen en interpersoonlijke relaties wat langer werk vergen, werken 98,6% van onze medewerkers en medewerkers in vast dienstverband. Dat geldt ook voor onze stagiairs die na een stage een arbeidsovereenkomst krijgen.



Gendergelijkheid

Gendergelijkheid is een prioritaire pijler van ons MVO-beleid, ook al ontstaan die ongelijkheden meestal buiten het bedrijf. We gaan onze verantwoordelijkheid echter niet uit de weg en moeten acties ondernemen om die ongelijkheden weg te werken. We zijn begonnen met het stellen van een diagnose in het kader van **GEEIS** -certificaat dat we in januari hebben behaald. Zo konden we de belangrijkste hiaten en prioritaire projecten in kaart brengen waar we komende jaren werk van moeten maken. Onze ambities zijn duidelijk: we streven naar managementpariteit (binnen een marge van 60-40) en naar een **loonkloof** tussen mannen en vrouwen die onder het nationale gemiddelde in de particuliere sector blijft (< 12%). Dat vereist meerdere acties en culturele veranderingen, te beginnen met de genderanalyse van al onze interne indicatoren. Omdat er meer manne-

lijke (8) dan vrouwelijke (1) kaderleden zijn aangeworven, is de gemiddelde loonkloof dit jaar groter geworden. De loonkloof hangt namelijk een deel rechtstreeks samen met **gendergelijkheid op managementniveau**. Dit toont aan hoe belangrijk genderevenwicht op alle niveaus van de onderneming is. Het gaat immers niet alleen om de vertegenwoordiging van alle genders op managementniveau.

We stelden bijvoorbeeld vast dat mannen goed zijn voor 70% van de **interne mobiliteit**. We kwamen er ook achter dat 70% van de personeelsleden die liever op kantoor werken dan thuis, mannen zijn. Voor een onderneming met bijna evenveel vrouwen als mannen, roept dit verschil vraagtekens op. Sinds dit jaar zijn al onze indicatoren gescreend op gender om eventuele discrepanties in kaart te brengen. We hebben ook een denkoefe-

ning opgezet en mogelijke acties uitgewerkt om die verschillen weg te werken. In januari hebben we besloten om het vaderschaps- en zwangerschapsverlof mee te nemen in de berekening van onze personeelsbonus. En om het mechanische effect van loonindexering op de loonkloof tussen mannen en vrouwen te beperken, hebben we de lonen van de 20% vrouwen in de laagstbetaalde functies lineair verhoogd. Hierdoor is de kloof tussen niet-kaderleden verkleind van 11,3% in 2021 tot 9,9% in 2022.

Dat is nog maar een begin! Door lid te worden van de Diversity Managers Association in Belgium (DMAB), verdiepen we onze kennis over alle aspecten van diversiteit, gelijkheid en inclusie in het bedrijfsleven en delen we praktijken om deze uitdagingen aan te gaan. Dat zal zich de volgende jaren uiten in verschillende acties binnen de onderneming

of via partnerschappen met verenigingen, overheden, scholen of instellingen voor beroepsopleiding. Tot slot ondertekende onze CEO Sven Marinus het [charter ter bevordering van inclusieve panels](#). Hiermee verbindt hij zich ertoe alleen deel te nemen aan panels waar diversiteit is gegarandeerd, zowel in de media als in een publiek evenement.



Opleiding en ontwikkeling

Als de frisse kijk van externe stakeholders een verrijking is voor een onderneming, geldt dat ook voor diezelfde frisse kijk van haar nieuwe werknemers en medewerkers. Een bedrijf is echter ook verantwoordelijk voor en heeft belang bij het inzetten op de ontwikkeling van vaardigheden binnen het bedrijf en op loopbaanontwikkeling. Zo dragen we immers bij aan de overdracht van kennis en van de bedrijfscultuur, aan het behoud van talent en aan de ontplooiing van mensen via het werk. In 2021-2022 werden 44% van de vacatures via interne mobiliteit ingevuld.



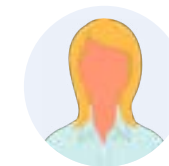
Bereikte resultaten 2021-2022

Nieuwe werkorganisatie

Misschien ligt COVID achter ons, of misschien ook niet. Eén ding is zeker: de werkwereld zal nooit meer dezelfde zijn als voor de gezondheids crisis. Volgens een interne bevraging die we dit jaar uitvoerden, wil meer dan 82% van ons personeelsbestand het liefst thuiswerken. Daarnaast zou twee derde van de collega's die met het openbaar vervoer naar het werk pendelt, het beter vinden dat onze hoofdzetel dichterbij een van de Brusselse grote stations ligt. 60% zou graag af en toe in coworkingspaces werken buiten Brussel. Tot slot komt 86% van onze collega's graag voor de interpersoonlijke relaties naar het werk. We moeten rekening houden met deze nieuwe

realiteit en investeren in nieuwe werkomgevingen en in menselijke relaties. Hierbij moeten we rekening houden met de verwachtingen, beperkingen en behoeften van de teams, in een geest van gelijkheid, duurzaamheid, efficiëntie en welzijn, in het belang van individuen en van de onderneming.

Ondertussen kunnen al onze teams genieten van een gsm-abonnement en internet thuis en van geschikt technologisch en ergonomisch materiaal. Ze krijgen ook een tegemoetkoming ter compensatie van de extra energiekost verbonden aan telewerken.



Manon
Internal Controller

Kunnen we coworken
in mijn tuin?

Vanzelfsprekend blijven we zoals ieder jaar al onze teams het seizoensgriepvaccin aanbieden.

Outplacement voor iedereen

In België moet bij ontslag een outplacement-traject aan bepaalde categorieën medewerkers en medewerkers worden aangeboden. Wij hebben beslist om vanaf dit jaar dit begeleidings- en beroepsoriëntatieprogramma aan te bieden aan iedereen die wordt ontslagen.

Kerncijfers in 2022



36

aantal wervingen

8

aantal loopbaanbegeleidingen

14,6%

verloop









100%

percentage medewerkers in een evaluatie- en loopbaanontwikkelingsprogramma

● Welvaart

We bereiken met onze producten en diensten zowat een op de vier huishoudens en twee op de drie ondernemingen in België. Door hun aard en omvang zijn ze hefboomen voor economische welvaart, of het nu gaat om toegang tot schone energie, ontwikkeling van de lokale economie en toegang tot fatsoenlijk werk, om het wegwerken van ongelijkheden of om hun bijdrage aan een duurzamere samenleving en duurzamere steden.

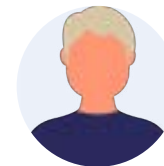


| Prioritaire uitdagingen | Sleutelindicator | Resultaat 2021 | Resultaat 2022 | Ambitie 2025 | Geboekte vooruitgang |
|---|---|----------------|----------------|--------------|---|
| Diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie Lees meer  | % medewerkers opgeleid en bewust gemaakt van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie | 74% | 😊 82,4% | 100% |  |
| Inclusie van kwetsbare mensen Lees meer  | Kloof tewerkstellingsscore medewerkers met een handicap | +7,4 | 😊 +3,2 | > 0 |  |
| Sociaal-economische impact Lees meer  | % uitgaven in kleine handelszaken | 36,8% | 😊 37,7% | 40% |  |
| Financiële verantwoordelijkheid Lees meer  | Inachtneming van de betalingstermijnen | Niet gemeten | 😊 97,2% | 100% |  |

Diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie

Iedereen die bij Sodexo aan de slag gaat, maakt deel uit van een onthaalprogramma om vlotter zijn weg te vinden in deze nieuwe omgeving, zowel binnen als buiten het eigen team. Deze inclusie-uitdaging is nog belangrijker geworden in de nieuwe context van telewerken. Daarom organiseren we meerdere keren per jaar een teambuildingdag over thema's als diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie voor nieuwkomers. Sodexo vindt het belangrijk dat iedereen zich bewust is van het belang van inclusie. Zodat iedereen zich thuis voelt en zich kan uiten in een omgeving waar vooroordelen in geen geval kunnen leiden tot discriminatie of privileges, in een omgeving waar diversiteit hand in hand gaat met gelijkheid en inclusie. Al onze medewerkers

nemen deel aan deze inclusiedagen waar alle meningen aan bod kunnen komen in een context die welwillendheid, ontmoetingsbereidheid en bewustzijn voor je relatie met anderen in de hand werkt.



Pierre Yves
Product Manager

We mogen niets meer zeggen!



Nicolas
Account Manager

Toch wel, manneke, maar misschien niet schrijven.



Inclusie van kwetsbare mensen

Wanneer een onderneming een diversiteitsbeleid voert, moet ze nagaan of kwetsbare mensen zich goed voelen binnen hun team en de onderneming. In België laat onze kritische massa ons niet toe om het welzijn van onze arbeidskrachten met een handicap te meten. Daarom heeft de hier gebruikte indicator betrekking op statistieken op het niveau van de Sodexo Groep. We zien opnieuw dat de **betrokkenheidsscore** van personen met een handicap in ons personeelsbestand hoger is dan die van hun collega's.

Om deze positieve signalen ook in België in gang te laten vinden, namen onze managers dit jaar deel aan een specifieke opleiding over personen met een handicap dankzij de samenwerking met [Diversicom](#). Tijdens die

immersieve workshop konden ze zichzelf in situaties plaatsen waar personen met een handicap dagelijks mee te maken kunnen krijgen. Het was ook een kans om misverstanden over 'handicap' uit de wereld te helpen en inclusie op het werk te bevorderen.

Sociaal-economische impact

De 1,6 miljoen mensen die onze oplossingen met extralegale voordelen gebruiken, hebben een enorme impact op de nationale economie. Door te investeren in ons partner-netwerk en door onze gebruikers door te verwijzen naar buurtwinkels, willen we tegen 2025 dat 40% van de uitgaven in kleine handelszaken gebeuren. We zitten nu op 37,7%, iets meer dan een jaar geleden, dankzij de heropening van de horeca na een jaar van sluitingen, waardoor mensen meer in ketens gingen winkelen. Het is aan ons om via digitale transformatie en door onze gebruikers warm te maken voor ecologisch verantwoorde consumptie, om nog meer te doen voor kleine handelszaken. We hebben nog drie jaar om dat te realiseren.

Veel ondernemingen besteden een flink deel van hun activiteiten uit aan lageloonlanden. Sodexo kiest er echter sinds 1996 bewust voor om zijn ontwikkeling te stoeien op lokale verankering. Daarom besteden we meer dan 82% van onze uitgaven aan Belgische leveranciers en onderaannemers. Dit is bijvoorbeeld het geval voor onze betaalkaarten, die in België worden geproduceerd. Maar dat is nog lang niet alles! Sodexo is het enige uitgiftebedrijf dat 100% PEFC en lokaal geproduceerde papieren cheques aanbiedt.

Inachtneming van de betalingstermijnen

Onze verantwoordelijkheid ten aanzien van onze leveranciers en aangesloten handelszaken is groot, zeker in een context waar de cashflow van bedrijven zwaar te lijden heeft onder de COVID-19-crisis. We hanteren voor onze leveranciers een betalingstermijn van dertig dagen na het einde van de maand, maar proberen die termijn te verkorten voor kmo's en starters.

Daarnaast betalen we subsidies en bijdragen van aanvragers in het kader van regionale steunprogramma's voor huishoudens en bedrijven volgens de voorwaarden van het bijzonder bestek. In deze context gebeuren 98,97% van de terugbetalingen op tijd. Tot slot gebeurt de betaling van handelszaken uit ons partnernetwerk binnen de twee werkda-

gen voor elektronische cheques en binnen de tien of vijftien werkdagen voor papieren cheques. Dit jaar hebben we 93,16% van de terugbetalingen op tijd gedaan. Onze ambitie blijft natuurlijk om 100% te halen.

[Terugkeren naar de tabel →](#)



Bereikte resultaten 2021-2022

Toegankelijkheid van communicatiekanalen

De Sodexo Groep heeft in januari 2020 zich aangesloten bij het initiatief van [The Valuable 500](#). Ze verbindt zich daarmee ertoe dat tegen 2025 100% van haar personeel toegang heeft tot initiatieven ten gunste van de inclusie van personen met een handicap. Concreet betekent dit dat Sodexo in elke land waar het actief is:

- een non-discriminatiebeleid voert voor personen met een handicap
- positief communiceert over de inclusie van personen met een handicap

- in elk filiaal een contactpersoon heeft om ons engagement na te komen
- onze digitale communicatiekanalen heeft aangepast aan de WCAG 2.1-norm niveau AA.

Onze interne en externe marketing- en communicatieteams hebben daarvoor een opleiding over de **WCAG**-standaard gevolgd. Dit jaarrapport is een goed voorbeeld van communicatie die voldoet aan de toegankelijkheidscriteria.

Promotie voor lokale handelszaken

Onze teams hebben talrijke lokale partnerschappen geëvalueerd en uitgebreid, alsook de communicatie met de gebruikers van onze producten. Bijvoorbeeld in het kader van het [Weekend van de klant](#) en de [Safeshop-dagen](#) ter ondersteuning van de Belgische online handel - die zware concurrentie ondervindt van buitenlandse platformen - of via allerhande wedstrijden om lokale handelszaken vertrouwd te maken met duurzamere consumptieformules. De integratie van Lunch Pass in de Payconiq-app bevordert ook uitgaven in kleine handelszaken zonder betaalterminals. Daarmee steunen we de lokale handelszaken!



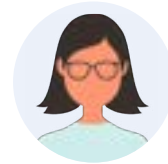
COVID-19-crisisuitkering

Net als de twee andere twee gewesten van het land steunt de Waalse regering de zwaarst getroffen kmo's en handelszaken die hun activiteiten tijdens de COVID-19-crisis moesten stilleggen of terugschroeven. In het licht van zijn ervaring met bedrijfssubsidieregelingen en van zijn missie ten voordele van de lokale handel, bood Sodexo aan om deze bedrijven te steunen door zijn teams en zijn knowhow ter beschikking te stellen van de Waalse overheidsdienst. Die samenwerking toonde eens te meer de voordelen van partnerschappen tussen de private en de publieke sector aan, in het bijzonder in crisissituaties. Zo is in totaal sinds het begin van de gezondheidscrisis via Sodexo meer dan een miljard euro naar Waalse bedrijven gevloeid.

Solidair met Stop Hunger

Ook dit jaar hebben onze teams geld ingezameld voor de Stichting [Stop Hunger](#). Die zet zich in voor hongerbestrijding en de empowerment van vrouwen over de hele wereld. In België worden uit Oekraïne gevluchte vrouwen gesteund door Stop Hunger via verschillende liefdadigheidsacties:

- Er werd een platform opgezet zodat onze teams schenkingen konden doen. Sodexo verdubbelde elke euro die door onze collega's gedoneerd werd.
- Sodexo nam deel aan de Antwerp 10 Miles en de 20 km van Brussel. Sodexo gaf twee euro voor elke kilometer die onze teams hebben gelopen.



Fabienne
IT Solidarity Manager

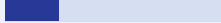
Mijn moment van het jaar? Kilometer 4, toen ik werd ingehaald door mijn collega's die liepen, terwijl ik al van bij de start aan het wandelen was! Lopen heeft geen zin ...



● Planeet

Een dienstverlenend bedrijf heeft logischerwijs een kleinere ecologische voetafdruk (1.210 tCO₂e in 2022) dan zware industrie of transportbedrijven. Maar elk bedrijf moet zijn steentje bijdragen in de strijd tegen klimaatverandering. Daarom hebben we onze broeikasgasuitstoot gemeten en hebben we een ambitieus plan uitgewerkt om onze uitstoot te verminderen, in het licht van het Akkoord van Parijs. Er is echter nog meer. Met bijna 1,6 miljoen mensen die gebruik maken van onze oplossingen met extralegale voordelen in België, heeft Sodexo een rol te spelen bij het ondersteunen van een meer toegankelijke duurzame consumptie.



| Prioritaire uitdagingen | Sleutelindicator | Resultaat 2021 | Resultaat 2022 | Ambitie 2025 | Geboekte vooruitgang |
|--|---|----------------|-----------------|---------------|---|
| Bevordering van ecologisch verantwoord gedrag Lees meer  | % geopende berichten over ecologisch verantwoord consumeren | 29% | ☹️ 29% | 45% |  |
| Verantwoord aankopen Lees meer  | Uitgaven bij onderaannemers met een MVO-beoordeling | Niet gemeten | 😊 95,9% | 90% |  |
| Directe ecologische voetafdruk Lees meer  | Vermindering van de CO ₂ -uitstoot per bestede 1000 euro | -39% vs. 2019 | -12,4% vs. 2019 | -50% vs. 2019 |  |
| | % koolstofcompensatie | 100% | 😊 100% | 100% |  |
| | % elektronische cheques | 75% | 😊 80,3% | 100% |  |

Bevordering van ecologisch verantwoord gedrag

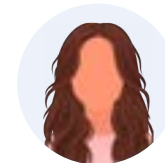
Dankzij onze digitale communicatiekanalen kunnen we vaker boodschappen uitsturen om onze gebruikers aan te sporen hun cheques uit te geven bij handelszaken met een positieve impact. Hun consumptie heeft zo een grotere impact op duurzame ontwikkeling en op de lokale economie. In 2022 hebben we een ecologisch verantwoord consumptieadvies gestuurd naar zowat 1.093.000 mensen, die samen bijna 1,5 miljard euro konden spenderen in de Belgische economie. Die boodschappen moeten wel worden gelezen! In marketingtermen bedraagt het gemiddelde **openingspercentage** van B2C-e-mailings (van bedrijven naar consumenten) ongeveer 20%. Wij halen 29%, maar streven naar 45% tegen 2025. Hoe? Dankzij onderwerpen en tips die aansluiten bij de leefwereld van de gebruikers,

die hen op weg zetten naar eco-verantwoordelijkheid. Zo wijzen we de gebruikers erop dat ze ook alledaagse dingen, waaraan ze vaak niet meteen denken, met hun cheques kunnen aankopen. Dat is het hele punt van gerichte bestedingsoplossingen: ze laten toe om sectoren en overheidsbeleid te ondersteunen die een boost nodig hebben.

Als onze gebruikers vaker gevolg geven aan die berichten, stijgt in principe de omzet van handelszaken met een positieve impact. De plaatselijke economie en de planeet varen er wel bij.

Kiezen we voor een hamburgermenu?

Ja, maar eentje op basis van quinoa.



Audrey
Working Mother



Karim
IT Athlete

[Terugkeren naar de tabel →](#)



Verantwoord aankopen

Een deel van het operationeel management van onze activiteiten besteden we uit, meer bepaald de productie en het beheer van papieren cheques en betaalkaarten, het transport en een deel van onze callcenters. Het is helemaal niet onze bedoeling om onze verantwoordelijkheid zo af te schuiven op onze onderaannemers. We streven ernaar om 90% van onze zaken te doen met ondernemers die goed scoren wat betreft sociaal en milieubeleid. We hebben dat streefcijfer dit jaar gehaald: we hebben 95,9% van onze uitgaven verricht bij onderaannemers die door [EcoVadis](#) werden beoordeeld. Voor elk van hen ontwikkelen we samen een actieplan om hun positieve impact te verbeteren, zodat we samen meer waarde aan onze keten kunnen toevoegen. Ten slotte nemen we

volledig onze verantwoordelijkheid op voor de CO₂-voetafdruk van al onze activiteiten en van die van onze onderaannemers (scope 3 van de berekening van de uitstoot van broeikasgassen).

Directe ecologische voetafdruk

Sinds vorig jaar zijn wij het enige bedrijf dat CO₂-neutrale cheques uitdeeft. Dat was een eerste stap in de strijd tegen klimaatverandering. En hoewel we er als bedrijf trots op zijn dat we opnieuw het CO₂-Neutral Gold-label hebben gehaald dat door CO2Logic werd afgeleverd en door Vinçotte werd gevalideerd, is CO₂-neutraliteit geen eindpunt, maar het beginpunt van ons plan om onze netto-uitstoot van broeikasgassen te verminderen.

Ons Belgisch filiaal is er trots op een van de 38 ondernemingen te zijn die de Belgian Alliance for Climate Action (BACA) hebben ondertekend en die hun plan voor de vermindering van de uitstoot van broeikasgassen hebben laten goedkeuren door het Science-based Targets Initiative (SBTi). Met dit engagement garanderen we dat we met onze activiteiten een verhoudingsgewijze bijdrage

leveren aan het beperken van de opwarming van de aarde tot 1,5°C, in overeenstemming met het Akkoord van Parijs.

Concreet moeten we onze uitstoot van broeikasgassen tegen 2025 met 50% verminderen en tegen 2030 met 70%, in vergelijking met 2019. We zullen dus in absoluut volume moeten gaan van 1380,44 tCO₂e in 2019 naar 690,22 tCO₂e in 2025 en naar 414,13 tCO₂e in 2030. In relatieve waarde (CO₂e per € 1000 uitgegeven door mensen die onze producten gebruiken), zullen we moeten gaan van 0,57 kg CO₂e in 2019 naar 0,28 in 2025 en 0,17 in 2030.

In 2021-2022 bedraagt de totale uitstoot van onze activiteiten in België (scope 1, 2 en 3) 1.210 ton CO₂e (12,4% minder dan in 2019), wat overeenkomt met 484 retourvluchten Brussel-New York.

Net als vorig jaar compenseren we trouwens 100% van onze CO₂-uitstoot dankzij onze samenwerking met CO2Logic.

Tot slot is ons hoofdkantoor ISO50001-gecertificeerd en verbruiken we 100% hernieuwbare stroom (scope 2) (in 2021-2021 was 70,12% van onze stroom afkomstig van waterkracht, 9,85% van biomassa en 18,46% van windenergie en 1,57% van zonne-energie).

Totaal uitstootvolume in 2021-2022 (in tCO₂e)

| Scope 1 | Scope 2 | Scope 3 |
|------------------------|----------------------|-------------------------|
| 363 tCO ₂ e | 0 tCO ₂ e | 847 tCO ₂ e* |

* exclusief consultancykosten

Carbon offsetting

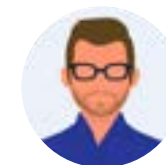
| | |
|--------------------------------|-------------|
| Volume gecompenseerde uitstoot | 100% |
| Kost van de compensatie | € 20.755,20 |

Kun je minder getallen in dit hoofdstuk gebruiken? Het is te technisch.



Michiel
Communication Manager

Neen, dit was helaas op vraag van Greta. Sorry!



Greg
Corporate Responsibility Manager

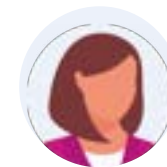


Meer verantwoorde mobiliteit

Hoe we ons verplaatsen, verschilt sterk van persoon tot persoon. Met al die profielen, locaties en gezinssituaties moeten we dus rekening houden. Daarnaast is het hoofdkantoor niet alleen vlot bereikbaar met de auto en het openbaar vervoer, maar ligt die ook in het centrum van de stad, waar heel wat micromobiliteitsoplossingen beschikbaar zijn. Toch geeft tweederde van onze collega's die het openbaar vervoer gebruiken om naar kantoor te gaan aan dat ze het hoofdkantoor liever dichterbij een van de drie grote Brusselse stations willen hebben.

Daarnaast zegt 23% van onze collega's met een firmawagen dat ze op een ander vervoermiddelen zouden overschakelen als het kantoor vlotter bereikbaar was. Die zouden dan bovenop de tien procent collega's komen die al afstand deden van hun firmawagen en ko-

zen voor een mobiliteitsbudget. Momenteel denken we na om ons hoofdkantoor te verhuizen naar een gebouw dichterbij een van de grote stations van Brussel dat aan strengere milieueisen voldoet.



Sylvie
Ally McBeal-fan

Als we verhuizen, kunnen we dan zorgen voor genderneutrale toiletten?

Milieuvriendelijkere cheques

De ecologische voetafdruk voor de productie en het beheer van papieren cheques is per bestede euro 5,4 maal groter dan met een betaalkaart en ... 135 groter dan gede-materialiseerde betaling. Ook al zijn we het enige uitgiftebedrijf in België dat 100% PEFC en 100% lokaal geproduceerde papieren cheques aanbiedt, streven we ernaar om tegen 2025 al onze oplossingen te digitaliseren. Innovatie moet de planeet redden. Dit jaar hebben we een volledig elektronische sport- en cultuurcheque geïntroduceerd! Dit om twee sectoren te ondersteunen die bijzonder te lijden hebben gehad onder de gezondheidscrisis. Tegelijk verkleinen we zo ook onze voetafdruk drastisch. Ook dienstencheques kunnen ook helemaal elektronisch. Vandaag zijn al 70% van de dienstencheques volledig elektronisch. Nu alle handelszaken verplicht zijn om elektronische betalingen te

aanvaarden, is Sodexo een samenwerking aangegaan met Payconiq. Zo kunnen handelszaken elektronische cheques van Sodexo aanvaarden zonder dat ze hiervoor een betaalterminal nodig hebben. 6% van de bestedingen in handelszaken uit ons netwerk gebeuren intussen al contactloos, online of via een QR-code. Dat aandeel zal de komende jaren alleen maar toenemen. Dat is niet alleen goed nieuws voor het klimaat, maar ook voor de gebruikers van onze oplossingen. Ze kunnen zo immers geen cheques of kaarten meer verliezen. Ook het risico om een te besteden saldo over het hoofd te zien, wordt drastisch ingeperkt dankzij digitale tools die je regelmatig waarschuwen en je toelaten om je saldo te raadplegen. Digitalisering zorgt er zo voor dat er effectief meer geld in omloop is. Daar hebben de aangesloten ondernemingen en de erkende dienstenchequebedrijven alleen

maar baat bij. Voor dienstencheques is de situatie echter complexer. Papier blijft vooral voor een aantal heel kwetsbare mensen de enige oplossing waar ze zich doen aan zien. In samenwerking met de regionale overheden werken we aan de inclusieve transitie naar de digitalisering van dienstencheques, essentiële instrumenten voor de autonomie van individuen en het evenwicht van gezinnen.

Tot slot gebruiken we sinds twee jaar alleen nog polyethyleenzakken met een lage dichtheid om papieren cheques in te zamelen en enveloppen van gerecycled papier met vensters van maïszetmeel.

Bereikte resultaten 2021-2022

Afgeschreven computerapparatuur

In samenwerking met [Circular.brussels](#) schonken we 63 opgeknapte computers en tablets. Die werden gratis aangeboden aan studenten uit kansarme gezinnen en gezinnen die Oekraïne moesten ontvluchten.

Door ons computermateriaal een tweede leven te geven ten behoeve van de meest kansarmen, hebben we ook een impact op het milieu. Ieder opgeknapt toestel verlengt de levensduur van het materiaal. En als we het toestel niet meer kunnen opknappen, wordt het gedemonteerd om de reserveonderdelen

te recyclen. Daarom hebben we beslist om de samenwerking met Circular.brussels voort te zetten zodat al ons computermateriaal een tweede leven krijgt of wordt gerecycled.





Nog milieuvriendelijkere ecocheques

Nadat de Nationale Arbeidsraad de lijst van producten en diensten die met ecocheques kunnen worden gehuurd of gekocht, heeft bijgewerkt, hebben we onze boodschappen over verantwoord consumeren aangepast. En de interesse neemt toe! In het laatste kwartaal van het jaar steeg de openingspercentage van onze consumentennieuwsbrieven tot 42%! Dat is een bemoedigend teken voor de ecologische transitie.

We zijn ook partners van de [Eco Wednesday](#)-actie, die op een centraal platform ecologische producten van e-commerces promoot. Tot slot hebben we onze gunstvoorwaarden verlengd voor leden van [CircleMade](#) om onze Eco Pass-gebruikers vlotter toegang te bieden tot hun producten en diensten.

● Partnerschappen


Een onderneming is niets zonder anderen. Samen met haar partners kan ze bergen verzetten. Daarom beslisten we om ons vanaf 2019 te laten bijstaan door stakeholderpanels. Die geven ons advies, dagen ons uit en moedigen ons aan om verder te gaan met wat we goed doen.

Werk maken van de inclusie van personen met een handicap, de strijd tegen armoede en honger, het bevorderen van ecologisch verantwoord gedrag en de ondersteuning van de ontwikkeling van de lokale economie doen we met de hulp van tal van partners uit het praktijkveld. Verenigingen en federaties spelen een belangrijke rol als drijvende kracht of doorgeefluik voor alle acties waarvan we alle factoren om vooruitgang te boeken, niet zelf in handen hebben.



SDG 17



| Prioritaire uitdagingen | Sleutelindicator | Resultaat 2021 | Resultaat 2022 | Ambitie 2025 |
|---|----------------------------|----------------------------|---------------------|-------------------|
| Inclusie van stakeholders  | Jaarlijks stakeholderforum | Forum in nov. en dec. 2020 | Geannuleerde editie | Min. 1 forum/jaar |



Bereikte resultaten 2021-2022

Al onze partnerschappen komen in de verschillende hoofdstukken van dit rapport aan bod. Zoals je merkt, zitten we in een dynamisch ecosysteem waardoor we onze lokale aanwezigheid elke dag verrijken en uitbreiden op het vlak van sociale inclusie, gendergelijkheid, economische ontwikkeling, ecologische voetafdruk of goed bestuur.






Het komende jaar gaan we nog sterker inzetten op onze externe relaties per duurzaamheidsthema om de uitwisseling van goede praktijkvoorbeelden en veldexpertise te vergroten.



● Vrede

Wanneer een onderneming hefboven voor het overheidsbeleid beheert, fungeert als onderaannemer van regionale of lokale overheden of regelmatig gevolg geeft aan openbare aanbestedingen, moeten haar oprechtheid, integriteit en ethische principes meer dan onberispelijk zijn. Ze moet bovendien elke dag alle ethische principes op alle niveaus van de onderneming en op alle afdelingen toepassen. Dat is de basis voor een democratische en vreedzame samenleving.



| Prioritaire uitdagingen | Sleutelindicator | Resultaat 2021 | Resultaat 2022 | Ambitie 2025 | Geboekte vooruitgang |
|---|--|------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|---|
| Businessethiek Lees meer  | % van het personeel dat een opleiding businessethiek heeft gevolgd | 91% | ☹️ 78,7% | 100% van het personeel opgeleid |  |
| Bescherming van persoonsgegevens Lees meer  | Gegronde klachten met betrekking tot AVG | 2 | ☹️ 2 | 0 |  |
| | % van het personeel dat is opgeleid in de bescherming van persoonsgegevens | 91% | ☹️ 65,7% | Opgeleid personeel |  |
| Engagement en responsabilisering Lees meer  | Mate van zelfstandigheid van teams | 72,3% | ☹️ 72,1% | 90% |  |
| Transparantie Lees meer  | Jaarlijkse publicatie van niet-financiële resultaten | Publicatie in september 2020 | 😊 Publicatie in september 2021 | Jaarlijkse publicatie |  |

Businessethiek

Om niet al onze inspanningen alleen op financiële doelstellingen te richten, hebben we onze niet-financiële indicatoren in de jaarlijkse ondernemingsdoelstellingen opgenomen. Het gaat om een collectieve verbintenis, waarvan voortaan ook de jaarlijkse bonus van al onze medewerkers op alle niveaus van de onderneming afhangt.

Bij Sodexo zijn we allemaal verantwoordelijk voor het dagelijkse toepassen van onze ethische principes, in al onze interacties met onze klanten, de mensen die onze producten en diensten gebruiken, onze netwerkpartners en onze collega's. Iedereen die voor Sodexo werkt, heeft een opleiding businessethiek gevolgd.

Wat moeten we echter doen als we toch gedrag opmerken dat in strijd is met onze ethische principes, zoals bijvoorbeeld poging tot fraude of corruptie? Sodexo heeft een regeling uitgewerkt om klokkenluiders in het bedrijf te beschermen. Via het programma '[Sodexo Speak Up](#)', kun je via een alarmsysteem in alle vertrouwen een melding doen. De meldingen worden vertrouwelijk behandeld en geanalyseerd op uitvoerend niveau, conform de voorwaarden vastgelegd in de wet.



Bescherming van persoonsgegevens

Als je persoonsgegevens van meer dan twee miljoen mensen in België beheert, is de strenge bescherming ervan voor ons een prioriteit. Daarom krijgen al onze medewerkers en medewerkers een opleiding in de bescherming van persoonsgegevens en een jaarlijkse update. Naast onvermoeibaar toezien op de naleving van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), willen we er alles aan doen om geen AVG-klachten over onze activiteiten te krijgen.

Dit jaar kregen we twee klachten binnen in verband met gegevensbescherming. De eerste betrof het onsuccesvolle verzoek om het e-mailadres van een van de gebruikers van onze oplossingen te verwijderen. De tweede ging over de ongelukkige publicatie op een

pagina van onze website van gegevens uit een onderzoek uitgevoerd door een onderaannemer. Deze klachten waren het onderwerp van een follow-up om ze onmiddellijk op te lossen en om de processen bij te sturen. Waar nodig is de Gegevensbeschermingsautoriteit op de hoogte gebracht van het incident.

Engagement en responsabilisering

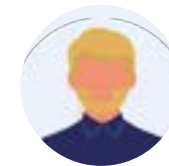
Een onderneming is een verzameling vrouwen en mannen die investeren met kapitaal of werk. Hun bijdrage en participatie aan beslissingen moet zo breed mogelijk zijn. Dankzij die collectieve kennis heeft onze onderneming een transformatie ondergaan. Vandaag rekruteren we al onze managers via een 360°-proces. We houden bij het werven en evalueren van managers rekening met de stem van de teams, waardoor die aan legitimiteit winnen. Ze zijn betrokken bij de prioritering en strategische planning van het bedrijf en bij de besluitvormingsprocessen. Ze handelen zelfstandig op basis van prioriteiten die samen werden vastgelegd. Vandaag zegt 72,1% van ons personeelsleden dat ze voldoende vrijheid hebben in hun rol. Tegen 2025 willen we dit opkrikken tot 90%.

Transparantie

Dit rapport is het tweede in zijn soort en zal voortaan jaarlijks worden gepubliceerd. Meestal publiceren beursgenoteerde bedrijven een dergelijk rapport. Dat een filiaal dat in een land doet, komt echter niet zo vaak voor. Dat is jammer. Als erkend uitgeverijbedrijf in België lijkt het ons vanzelfsprekend om een rapport over onze impact in België te publiceren.

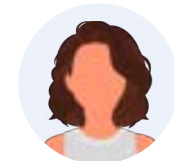
Onze onderneming is trots om haar ambities en resultaten uit de doeken te doen, maar laat hierbij niet na om in te gaan op haar zwakke punten of punten die voor verbetering vatbaar zijn. Ook dat is transparantie. Tot slot zal ons stakeholderspanel ons rapport tegen het licht houden en er niet voor terugdeinzen om ons uit de dagen om het beter, nog beter, steeds beter te doen.

Kunnen we zeggen dat we in 2011 het diversiteitslabel in Nieuw-Zeeland hebben gehaald? We hebben anders niet zoveel goed nieuws te melden.



David
Marketing Manager

België. Do you copy? 2022. Do you copy?



Larissa
Digital Bulldozer

Bereikte resultaten 2021-2022

EcoVadis Gold-certificaat

Als je de lokale economie wil steunen, moet je ook bewijzen dat je lokaal vooruitgang hebt geboekt. Die gouden medaille van het MVO-auditplatform **EcoVadis** hebben we dus in België behaald als erkenning voor ons duurzaamheidsbeleid. Onze score plaatst ons in de top 3% van bedrijven die door de certificeringsinstantie worden geëvalueerd.



On-site Sodexo Services

in één oogopslag

Ook onze collega's van de horeca en facilitair management hebben dit jaar niet stilgezeten. Hierna een kort overzicht. Wil je meer weten? Neem dan gerust contact op met Valentine Boone, Corporate Responsibility Expert (valentine.boone@sodexo.com).

Sodexo zet zich in voor de strijd tegen voedselverspilling!

In het kader van het in 2019 opgestarte [Waste Watch](#)-programma ijvert Sodexo dagelijks voor een planeet zonder voedselverspilling. Als [Waste Warrior Brands](#) nam Sodexo deel aan het [Food Waste Fest](#) dat FoodWin & Too Good To Go organiseerden.

560.000

maaltijden gered
sinds 2019

2.100

ton CO₂-uitstoot
vermeden

Good Food & Label Cantines Durables

De keuken van het OCMW in Rixensart is de eerste keuken in Wallonië die 1 radijs heeft gekregen van het label [Cantines Durables van Manger Demain](#). Ook de 2 OCMW-kinderdagverblijven haalden intussen 1 radijs.

Niet minder dan 7 keukens sloten (opnieuw) aan bij het Good-Food-label-proces: Europees Parlement (2 vorken), OCMW Sint-Joost (2 vorken), kinderdagverblijf ULB (3 vorken), Erasme Self (1 vork) & kinderdagverblijf (2 vorken), OCMW Sint-Gillis (2 vorken) en de Nationale Bank van België (2 vorken).

Meer vegetarisch en veganistisch

Sodexo heeft zijn samenwerking met EVA vernieuwd met nieuwe verbintenissen voor de komende drie jaar. Naast de aangegane verbintenissen in het kader van de [GreenDeal Eiwitshift](#) in Vlaanderen is het de ambitie om veggie en vegan toegankelijker te maken voor jonge en oude mensen die onze restaurants bezoeken. De consumptie van vlees en vis heeft de grootste impact op de CO₂-voetafdruk van horeca-activiteiten. Het verminderen van het aandeel dierlijk eiwit gaat hand in hand met de ambitie om de CO₂-voetafdruk te verkleinen.

Resultaat: De menu's zijn aangepast met een steeds groter aandeel 'vleesloze' maaltijden en in samenwerking met EVA worden opleidingen aangeboden om de chefs bewust te maken. Volgend jaar staan er weer veel nieuwe initiatieven op de planning!



Woordenlijst

A

AVG

Algemene Verordening Gegevensbescherming (of GDPR). De bijbel voor Max Schrems en een horrorstory voor Mark Zuckerberg en voor alle juridische afdelingen van bedrijven die actief zijn in de Europese Unie of werken met Europese ingezetenen. [Pagina 56](#)

B

Betrokkenheidsscore

De betrokkenheidsscore (van het Engelse engagement rate) is een score die door alle werknemers aan het bedrijf wordt toegekend op basis van hun gevoel van verbondenheid, het zich kunnen vinden in de waarden van het bedrijf en hun tevredenheid om voor deze werkgever te werken. [Pagina 34](#)

Broeikasgassen en CO₂-equivalenten

Broeikasgassen zijn een groep gassen die bijdragen aan de opwarming van de aarde en klimaatverandering. Deze gassen kunnen honderden jaren in de atmosfeer aanwezig blijven. De belangrijkste broeikasgassen van

menselijke oorsprong zijn:

- koolstofdioxide (CO₂) dat vrijkomt bij de verbranding van fossiele brandstoffen (kolen, olie, aardgas).
- methaan (CH₄), dat vrijkomt via veehouderijen, vuilnisbelten, lekke aardgasnetwerken enz.
- distikstofoxide (N₂O) dat kan vrijkomen bij het bemesten bijvoorbeeld.

Je kunt de gassen onderling vergelijken door ze om te zetten naar het 'CO₂-equivalent' (CO₂e) en zo hun individuele en totale bijdrage aan de opwarming van de aarde te bepalen. We hebben het dan over tonnen CO₂e, door de impact van elk van deze gassen bij elkaar op te tellen. [Pagina 44](#)

C

Certificering CO2-neutral Company

Certificaat afgeleverd door CO2Logic en gecontroleerd door Vinçotte. Het garandeert dat de volledige activiteitenperimeter van het bedrijf CO2-neutraal is. Het certificaat gaat gepaard met een jaarlijkse audit. [Pagina 44](#)

E

EcoVadis-certificaat

EcoVadis een wereldwijde benchmark om het maatschappelijk verantwoord ondernemen van bedrijven uit de particuliere sector te beoordelen. Er zijn 4 soorten certificaten (brons, zilver, goud en platina), onderworpen aan een jaarlijkse audit, die 4 aspecten van duurzame ontwikkeling bestrijken:

- Milieu
- Sociale rechten en mensenrechten
- Ethiek
- Verantwoord inkopen

[Pagina 58](#)

EMPLOYEE NET PROMOTER SCORE (OF ENPS)

Deze indicator geeft het percentage van onze medewerkers weer dat Sodexo aanbeveelt als werkgever op een beoordelingsschaal van 1 tot 10:

- Tussen 0 en 4: je medewerkers zijn criticasters die afbreuk doen aan je imago als werkgever
- Tussen 5 en 8: je medewerkers worden als passief tevreden betiteld
- Tussen 9 en 10: je medewerkers zijn je promotoren

Om je NPS te berekenen, moet je het percentage criticasters aftrekken van het percentage promotoren en laten we de neutrale medewerkers buiten beschouwing. Een voorbeeld: 50% van je medewerkers bevelen Sodexo als werkgever aan en 20% doen het omgekeerde. Het verschil bedraagt 30. Dat is het mini-

mumniveau dat we in 2025 willen bereiken.

[Pagina 23](#)

G

GEEIS-label

Internationaal label voor gendergelijkheid. Het gaat gepaard met een praktijktoets. Er moet ook een actieplan zijn. Bureau Veritas gaat om de twee jaar na hoeveel vooruitgang is geboekt. [Pagina 26](#)

Genderpariteit in het management

Verhouding tussen mannen en vrouwen op besluitvormingsposities. De pariteit wordt als bereikt beschouwd wanneer er een verhouding 60-40 is. [Pagina 26](#)

Global Reporting Initiative (GRI)

Internationaal referentiesysteem waarin de beginselen van niet-financiële transparantie

zijn opgenomen. GRI-conforme rapporten moeten inhoudelijk het referentiesysteem volgen en voldoen aan de principes van nauwkeurigheid, evenwicht, duidelijkheid, vergelijkbaarheid, betrouwbaarheid en tijdigheid. [Pagina 4](#)

I

Interne mobiliteit

Proces dat een medewerker toelaat om binnen het bedrijf of tussen filialen van functie te veranderen. [Pagina 26](#)

K

Klokkenluiders

Een klokkenluider is een persoon die in het kader van zijn werk een situatie aan het licht

brengt of meldt die wijst op illegaal of gevaarlijk gedrag dat een bedreiging vormt voor het algemeen belang of de integriteit van het bedrijf of van een van zijn medewerkers. [Pagina 55](#)

Koolstofcompensatie

Koolstofcompensatie bestaat uit het investeren in projecten om de CO₂-uitstoot over de hele wereld te voorkomen of te verminderen. Dit kan bijvoorbeeld door in China de vervanging te financieren van kolenkachels door kachels die landbouwafval verbranden. Zo vermijden we de uitstoot die gepaard gaat met de verbranding van kolen in deze kachels. Bij sommige projecten kan ook de koolstof die zich in de atmosfeer opstapelt, worden verwijderd. Dit wordt koolstofafvang en -opslag genoemd. [Pagina 41](#)

CO₂- of koolstofneutraliteit

Voor een bedrijf verwijst de term 'koolstofneutraliteit' naar investeringen in projecten om de jaaruitstoot aan CO₂ te compenseren.

De term 'net zero' of 'netto zero-emissie' verwijst naar investeringen in koolstofafvangen -opslagprojecten die CO₂ in de atmosfeer fysiek verwijderen.

In alle gevallen is het raadzaam om eerst de uitstoot van broeikasgassen drastisch te verminderen en vervolgens te investeren in wat niet kan worden verminderd. [Pagina 44](#)

L

Loonkloof

Op basis van de methode die Statbel en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen toepast, vergelijken we het gemiddelde uurloon van vrouwen met dat van mannen in ons bedrijf en dit voor alle functies samen. De kloof wijst dus niet op een verschil in loon voor gelijk werk, maar veeleer op het gemiddelde loonniveau in het bedrijf, dat we vervolgens per gender vergelijken. Dit om de

redenen voor deze kloof te achterhalen een actieplan op te zetten, overeenkomstig met de GEEIS-certificeringscriteria. [Pagina 26](#)

Loopbaanbegeleiding

Een proces dat openstaat voor elke werknemer die een doel voor loopbaanontwikkeling wil stellen tegen een bepaalde deadline en een meerjarenplan wil uitstippelen om dat doel te bereiken. [Pagina 30](#)

M

Materialiteitsmatrix

Tool om de uitdagingen van een bedrijf op het vlak van maatschappelijke verantwoordelijkheid te rangschikken voor wat betreft zijn strategie en de verwachtingen van externe stakeholders. De matrix is een noodzakelijk onderdeel van het Global Reporting Initiative en het essentiële uitgangspunt van een duur-

zame ontwikkelingsstrategie die de nadruk legt op de positieve impact en de negatieve gevolgen die voortvloeien uit de activiteiten van een bedrijf. [Pagina 14](#)

O

Openingspercentage

Meeteenheid in marketing om het percentage bestemmingen te bepalen dat een boodschap heeft gelezen. Als een e-mail naar 1 miljoen bestemmingen wordt verzonden en door 238.980 van hen wordt geopend, bedraagt het openingspercentage 23,9%. Geschat wordt dat de impact van een elektronisch bericht aan consumenten bevredigend is bij een openingspercentage vanaf 25%. [Pagina 42](#)

Outplacement

Outplacement is het begeleiden van iemand die wordt ontslaan om hem te

helpen bij het vinden van ander werk. [Pagina 30](#)

S

Science-based targets Initiative (SBTi)

Het Science-based Target Initiative (of SBTi) is een samenwerking tussen het Carbon Disclosure Project (CDP), de Verenigde Naties, het World Resources Institute (WRI) en WWF. Het helpt bedrijven uit de particuliere sector bij het vastleggen van hun doelstellingen om de uitstoot van broeikasgassen te verminderen conform het Akkoord van Parijs en op een wetenschappelijk aantoonbare basis.

Bedrijven die meestappen in het SBTi-initiatief beloven het totale volume van hun directe emissies (scope 1), van hun indirecte emissies

gelinkt aan energie (scope 2) en andere indirecte emissies, inclusief degene die hun onderaannemers uitstoten (scope 3), bekend te maken. [Pagina 44](#)

Stakeholder

Persoon of organisatie die een direct of indirect belang in het bedrijf heeft. [Pagina 13](#)

W

WCAG-toegankelijkheidsnorm 2.1

Richtlijnen om de inhoud van digitale communicatie toegankelijk te maken voor personen met een handicap en leesbaarder voor alle gebruikers. [Pagina 37](#)

Wisser

Soort van lange tandenstoker met een borstelig uiteinde, gebruikt voor het afnemen van stalen voor gezondheidsdoeleinden. Een wisser is voor eenmalig gebruik maar mag niet in de vuilnisbak gegooid worden. Noch als oorstokje gebruikt worden. En nog minder als tandenstoker. [Pagina 5](#)

GRI-concordantietabel

| GRI Set | Category | Norm | Description | Page | |
|--------------------------------|------------------------|---|---|--------------------------------------|-------|
| 101 : Foundation 2016 | | | | | |
| 102 : General Disclosures 2016 | Organizational Profile | 102-1 | Name of the organization | 4 | |
| | | 102-2 | Activities, brands, products and services | 4 | |
| | | 102-3 | Location of headquarters | 4 | |
| | | 102-4 | Location of operations | 4 | |
| | | 102-5 | Ownership and legal form | 4 | |
| | | 102-6 | Markets served | 4 | |
| | | 102-7 | Scale of the organization | 5 | |
| | | 102-8 | Information on employees and other workers | 6 | |
| | | 102-9 | Supply chain | 4 | |
| | | 102-12 | External Initiatives | 4 | |
| | | 102-13 | Membership of associations | 4 | |
| | | Strategy | 102-14 | Statement from senior decision-maker | 8-9 |
| | | | 102-15 | Key impacts, risks and opportunities | 14-17 |
| | Ethics and Integrity | 102-16 | Values, principles, standards and norms of behavior | 10 | |
| 102-17 | | Mechanisms for advice and concerns about ethics | 54-55 | | |

| GRI Set | Category | Norm | Description | Page |
|----------------------------------|------------------------|--------|--|------------------------|
| 102 : General Disclosures 2016 | Governance | 102-18 | Governance structure | 11-12 |
| | | 102-21 | Consulting stakeholders on economic, environmental and social topics | 13 |
| | Stakeholder engagement | 102-40 | List of stakeholder groups | 13 |
| | | 102-42 | Identifying and selecting stakeholders | 13 |
| | | 102-43 | Approach to stakeholder engagement | 13 ; 50 |
| | | 102-44 | Key topics and concerns raised | 13 ; 50 |
| | Reporting practice | 102-45 | Entities included in the consolidated financial statements | 4 |
| | | 102-46 | Defining report content and topic boundaries | 4 |
| | | 102-47 | List of material topics | 14 |
| | | 102-50 | Reporting Period | 4 |
| | | 102-52 | Reporting Cycle | 4 |
| | | 102-53 | Contact point for questions regarding the report | 4 |
| | | 102-54 | Claims of reporting in accordance with the GRI standards | 4 |
| | | 102-55 | GRI content index | 67-70 |
| 103 : Management Approach 2016 | | 103-1 | Explanation of the material topic and its Boundary | 21 ; 31 ; 40 ; 50 ; 53 |
| | | 103-2 | The Management approach and its components | 11-12 |
| | | 103-3 | Evaluation of the management approach | 11-12 |
| 204 : Procurement Practices 2016 | | 204-1 | Proportion of spending on local suppliers | 35 |
| 205 : Anti-corruption 2016 | | 205-2 | Communication and training about anti-corruption policies and procedures | 54-55 |

| GRI Set | Norm | Description | Page |
|---|-------|---|-------|
| 305 : Emissions 2016 | 305-1 | Direct (Scope 1) GHG emissions | 45 |
| | 305-2 | Energy indirect (Scope 2) GHG emissions | 45 |
| | 305-3 | Other indirect (Scope 3) GHG emissions | 45 |
| | 305-4 | GHG emissions intensity | 45 |
| | 305-5 | Reduction of GHG emissions | 44-45 |
| 401 : Employment 2016 | 401-1 | New employee hires and employee turnover | 30 |
| | 401-2 | Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees | 25 |
| 403 : Occupational Health and Safety 2018 | 403-1 | Occupational health and safety management system | 24-25 |
| | 403-2 | Hazard identification, risk assessment, and incident investigation | 24-25 |
| | 403-3 | Occupational health services | 24-25 |
| | 403-4 | Worker participation, consultation and communication on occupational health and safety | 24-25 |
| | 403-5 | Worker training on occupational health and safety | 24-25 |
| | 403-6 | Promotion of worker health | 24-25 |
| | 403-7 | Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships | 24-25 |
| | 403-8 | Workers covered by an occupational health and safety management system | 24-25 |
| 404 : Training and Education 2016 | 404-2 | Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs | 28 |
| | 404-3 | Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews | 30 |

| GRI Set | Norm | Description | Page |
|--|-------|--|-------|
| 405 : Diversity and Equal Opportunity 2016 | 405-1 | Diversity of governance bodies and employees | 26-27 |
| | 405-2 | Ratio of basic salary and remuneration of women to men | 26-27 |
| 414 : Supplier Social Assessment 2016 | 414-1 | New suppliers that were screened using social criteria | 43 |
| 418 : Customer Privacy | 418-1 | Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data | 56 |



Contactpersoon

Grégory Renders,
Corporate Responsibility Manager
greg.renders@sodexo.com
+ 32 (0)495/21.28.73.

Grafische vormgeving

Capital Panache