



RESPONSIBLE BUSINESS CONDUCT

We are **ALL** responsible



Gids voor Business Integriteit

sodexo
QUALITY OF LIFE SERVICES



Hoe moet ik reageren als ik getuige ben geweest van mogelijk wangedrag?

Meld het in vertrouwen:

www.speakup.sodexo.com

INHOUD

	ALTIJD HET JUISTE DOEN	2
	DEZE PRINCIPES ZIJN OP IEDEREEN VAN TOEPASSING	4
	Voorwoord door Sophie BELLON	5
	Onze waarden	7
	Onze ethische principes	7
	EERLIJK EN RECHTVAARDIG HANDELEN	8
	WIJ TOLEREREN GEEN CORRUPTIE	12
	EERLIJKE CONCURRENTIE EN EERLIJKHEID	15
	COMMERCIEËLE BESLISSINGEN ZONDER BELANGENVERMENGING	17
	GEBRUIKEN EN BESCHERMEN SODEXO'S ACTIVA	19
	FINANCIËLE GEGEVENS WAAROP U KUNT VERTROUWEN	21
	WE BEHANDELEN ONZE MEDEWERKERS RECHTVAARDIG EN MET RESPECT	23
	WE RESPECTEREN EN BESCHERMEN DE PRIVACY	24
	SODEXO SPEAK UP LIJN	26



STEEDS DE JUISTE KEUZE MAKEN

Wij zijn ALLEMAAL verantwoordelijk

De missie van Sodexo is het verbeteren van de levenskwaliteit van haar medewerkers en van iedereen die wij (be)dienen, maar ook draagt Sodexo bij tot economische, sociale en ecologische groei van gemeenschappen, regio's en landen waar wij actief zijn.

Indien de lokale wetgeving hogere normen oplegt dan de normen die in onze Business Integriteits Gids zijn vastgelegd, dan is de lokale wetgeving steeds van toepassing. Als onze Business Integriteits Gids daarentegen een hogere standaard biedt, dan moet deze norm gehanteerd worden, tenzij dit zou leiden tot illegale activiteiten.

2]

Zakelijke integriteit is essentieel voor ons succes en helpt ons deze missie te bereiken. Daarom is het ook een fundamentele pijler van ons Verantwoordelijk Business Gedrag .

Dit document omvat de normen die we van onze mensen verwachten; of u nu een senior leader, een executive of een frontliniemedewerker bent.

Het is essentieel dat u de belangrijke rol begrijpt die u speelt om ons te helpen onze reputatie als een verantwoordelijk bedrijf te behouden... Waarom? Omdat "we allemaal verantwoordelijk zijn".

We hebben een complex bedrijf; we werken in veel verschillende landen en culturen. De principes in dit document zijn echter consistent in ons hele bedrijf.

We hebben allemaal de verantwoordelijkheid om deze principes te begrijpen, ze tot op de letter na te leven en ervoor te zorgen dat we ons gezond verstand gebruiken, niet alleen om ervoor te zorgen dat we de wet respecteren, maar ook om ervoor te zorgen dat we altijd het juiste doen; dat we ethisch, eerlijk en een goede verantwoordelijke burger zijn. Het maakt ons tot wie we zijn.





We houden ons aan de geldende wetten, waar we ook actief zijn.

Naast het naleven van de principes die in dit document worden beschreven, zijn we allemaal verantwoordelijk voor het naleven van het beleid en de procedures van Sodexo en het respecteren van de wetten en regels die specifiek zijn voor de landen waarin we actief zijn.

Als u het ooit niet zeker weet, neem dan contact op met uw juridische afdeling. En belangrijk: als u ooit vermoedt dat onze Ethische Code, de wet of ons beleid en onze procedures niet worden nageleefd, laat uw stem dan horen.

Medewerkers zijn verantwoordelijk voor het begrijpen en naleven van onze Business Integriteitsverklaring en om eventuele vermoedelijke overtredingen van wetten of Sodexo-beleidslijnen onmiddellijk te melden of aan te geven.

3

Het niet naleven van deze Verklaring of ander Sodexo-beleid kan leiden tot disciplinaire maatregelen, waaronder beëindiging van het dienstverband in overeenstemming met de lokale wetgeving en de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomsten.

Medewerkers dienen eventuele overtredingen van de wet of het Sodexo-beleid waarvan zij op de hoogte zijn, onmiddellijk te melden en kwesties of problemen aan de orde te stellen zodra deze zich voordoen. Sodexo zal voorzien in mechanismen waarmee medewerkers en andere belanghebbenden hun bezorgdheid over de bedrijfsintegriteit kunnen uiten. Alle rapporten moeten te goeder trouw worden opgesteld. Meldingen worden zo serieus en vertrouwelijk mogelijk behandeld. Medewerkers die dergelijke meldingen doen zullen niet worden onderworpen aan vergelding, bedreigingen of intimidatie, en hun identiteit zal in de mate van het mogelijke en zoals toegestaan door de wet, vertrouwelijk worden gehouden.

De kwesties die in deze verklaring aan de orde worden gesteld, zijn vaak complex en er zijn misschien geen eenvoudige antwoorden of oplossingen. Onvoorziene omstandigheden zullen zich voordoen in een bedrijf dat zo dynamisch en veelomvattend is als Sodexo. We zullen medewerkers de middelen en ondersteuning bieden om deze normen voor zakelijke integriteit te bereiken, met inbegrip van richtlijnen om de in deze verklaring beschreven normen uit te leggen en praktische hulpmiddelen om medewerkers te helpen bij de toepassing van onze principes binnen ons bedrijf. Daarnaast kan binnen de dimensies gekozen worden om aanvullende richtlijnen aan te bieden voor de toepassing van deze Verklaring in geval van specifieke situaties.



DEZE NORMEN GELDEN VOOR IEDEREEN

DEZE NORMEN GELDEN VOOR ALLE SODEXO-
MEDEWERKERS

Van medewerkers, consultants en andere personen die zijn ingehuurd om namens ons te handelen, wordt verwacht dat zij zich aan deze normen houden, en elke persoon die consultants of anderen inschakelt om namens Sodexo te handelen, moet stappen ondernemen om ervoor te zorgen dat deze personen ermee instemmen zich eraan te houden. Alle consultants of andere vertegenwoordigers worden onderworpen aan een due diligence om ervoor te zorgen dat zij geen geschiedenis of reputatie van onethisch gedrag hebben. Het is verboden voor Sodexo-medewerkers om onrechtstreeks via anderen proberen te doen wat ze rechtstreeks niet mogen doen.





Voorwoord door **Sophie BELLON:**



**Behandel anderen zoals je zou willen
dat ze jou behandelen.**



De missie van Sodexo is om de levenskwaliteit te verbeteren en bij te dragen aan de economische, sociale en ecologische ontwikkeling van de gemeenschappen, regio's en landen waar we actief zijn. Onze medewerkers zetten zich in voor de historische waarden van zin voor dienstverlening, zin voor vooruitgang en team spirit en de ethische principes die ons leiden in onze dagelijkse werkzaamheden. Sodexo is en moet een bedrijf blijven dat medewerkers, klanten, klanten en andere belanghebbenden kunnen vertrouwen. Degenen die voor en met Sodexo werken moeten altijd gerespecteerd worden en vertrouwen hebben in de integriteit van hun relatie en betrokkenheid bij Sodexo. Van elke werknemer wordt verwacht dat hij of zij zich houdt aan onze zakelijke integriteitsnormen, met dien verstande dat overtredingen van deze normen aanleiding kunnen geven tot disciplinaire maatregelen en zelfs in strijd kunnen zijn met de wet. Ik hoop dat dit document u helpt om uw steentje bij te dragen en dat u zich gesteund voelt wanneer u het juiste doet.



It all starts with the everyday

6



Onze Waarden

Dit is waar we in de eerste plaats en zonder uitzondering waarde aan hechten:

Sodexo leeft volgens haar waarden en ethische principes.



ZIN VOOR DIENSTVERLENING

- Klanten en consumenten staan in het middelpunt van alles wat we doen.
- Om hen dagelijks goed van dienst te kunnen zijn, moeten we onze beschikbaarheid en reactievermogen bewijzen,
- anticiperen op hun verwachtingen en om trots te zijn als we voldoen aan hun verwachtingen.
- Sodexo is een wereldwijde onderneming geworden, maar we blijven lokaal georiënteerd; onze managers in het veld zijn echte ondernemers, dicht bij hun klanten en bevoegd om beslissingen te nemen.

TEAM GEEST

- Dit is een absolute noodzaak in al onze activiteiten, onze business units en burelen, evenals in onze managementcomités.
- De vaardigheden van elke persoon combineren met de kennis van andere teamleden
- om Sodexo's succes te helpen verwezenlijken.
- Teamwork berust op luisteren, transparantie, respect voor anderen, diversiteit, solidariteit bij de uitvoering van belangrijke beslissingen, respect voor regels en wederzijdse steun, vooral in moeilijke tijden.

ZIN VOOR VOORUITGANG

- Onze wil, maar ook de vaste overtuiging dat we de huidige situatie altijd kunnen verbeteren.
- Acceptatie van evaluatie en vergelijking van onze prestaties met die van onze collega's of concurrenten.
- Zelfevaluatie, omdat het begrijpen van zowel onze successen als onze mislukkingen van fundamenteel belang is voor voortdurende verbetering.
- Een evenwicht tussen ambitie en nederigheid.
- Optimisme, het geloof dat er voor elk probleem een oplossing is, een innovatie of een manier om vooruit te komen.

7



Our Ethical Principles

LOYALITEIT

Sodexo is gebouwd op een stevige basis van loyaliteit, een eerlijke en open relatie ten overstaan van haar klanten, haarmedewerkers en aandeelhouders. Loyaliteit is één van de hoekstenen binnen de werking van onze onderneming.

RESPECT VOOR MENSEN

Mensen staan centraal binnen ons bedrijf. Sodexo biedt gelijke kansen, ongeacht origine, herkomst, leeftijd, geslacht, geloofsovertuiging, godsdienst of levensstijl keuzes. Verbetering van de levenskwaliteit betekent dat elke persoon respect, waardigheid en begrip verdient.

TRANSPARANTIE

Dit is een van Sodexo's belangrijkste... principes en één van onze constanten met alle belanghebbenden: klanten, consumenten, medewerkers, aandeelhouders en alle anderen.

ZAKELIJKE INTEGRITEIT

We tolereren geen enkele praktijk die niet eerlijk, integer of billijk is, ongeacht waar ter wereld wij actief zijn.

We communiceren duidelijk onze positie aan onze klanten, leveranciers en medewerkers en verwachten van hen dat zij op hun beurt afzien van corrupte en oneerlijke praktijken.



EERLIJK EN RECHTVAARDIG HANDELEN

WIJ HANDELEN MET ALLE BELANGHEBBENDEN OP EEN EERLIJKE EN RECHTVAARDIGE MANIER

Sodexo zal eerlijk en rechtvaardig omgaan met al onze stakeholders, waaronder onze medewerkers, klanten, gebruikers, partners en leveranciers. Dit betekent dat wij onze contractuele verplichtingen nakomen en zowel de letter als de geest van onze zakelijke afspraken nakomen. Dit betekent ook dat we onze medewerkers eerlijk zullen behandelen en dat we alle toepasselijke wetten die discriminatie tegen en bescherming van onze medewerkers en klanten verbieden, volledig zullen naleven.



LEVERANCIERS

Wat je kunt verwachten:

- Sodexo streeft ernaar de hoogste normen van zakelijke integriteit te hanteren.
- Sodexo tolereert geen enkele praktijk die in strijd is met de principes van eerlijkheid, integriteit en rechtvaardigheid, waar ook ter wereld waar we zaken doen.
- Sodexo spant zich in om de eerlijkheid in het inkoopproces te waarborgen en als gevolg daarvan ook om samen te werken met andere ethische leveranciers in onze hele toeleveringsketen.
- Sodexo zal zich niet inlaten met enige vorm van oneerlijke concurrentie en zal zich niet bezighouden met omkoping.
- Sodexo zal haar medewerkers begeleiden en trainen in de omgang met leveranciers, verkopers en andere derden.
- Sodexo zal een gedragscode voor leveranciers opstellen om ervoor te zorgen dat iedereen dezelfde verwachtingen heeft.

Wat wordt er van jou verwacht:

- Volg alle toepasselijke wet- en regelgeving.
- Beslissingen nemen op basis van legitieme zakelijke overwegingen.
- Volg een gestandaardiseerd proces om een eerlijke selectie van leveranciers, leveranciers en consultants te garanderen.

- Zorg ervoor dat al onze leveranciers zich houden aan onze ethische normen, zoals weergegeven in de gedragscode voor leveranciers.
- Rapporteer de financiële voorwaarden en resultaten van de activiteiten eerlijk en snel.
- Handel eerlijk en rechtvaardig met klanten, leveranciers en financiële partners.
- Vermijd daadwerkelijke en potentiële belangenconflicten.
- Vermijd het ongepast geven en/of ontvangen van geschenken.
- Bescherm Sodexo's activa.
- Beschermen van vertrouwelijke en bedrijfseigen informatie.
- Bescherm Sodexo's reputatie.
- Hou persoonlijke politieke activiteiten en activiteiten van Sodexo gescheiden.
- Meld geconstateerde schendingen van alle toepasselijke wet- en regelgeving en ethische normen.

Iets om over na te denken:

- **Heeft u een belangenconflict met de leverancier?** Als de vertegenwoordiger van de leverancier bijvoorbeeld een vriend of familielid is, kan er sprake zijn van een belangenconflict in het onderhandelingsproces..

- **Heeft u of uw familie geschenken gekregen van de leverancier?** Als de leverancier u geschenken en/of entertainment heeft gegeven die kunnen worden gezien als een belangenconflict, omdat u misschien meer kans maakt om concessies te doen. In sommige landen kan het geven van geschenken en entertainment illegaal zijn, zelfs in particuliere commerciële transacties, als er een intentie tot omkoping is.
- **Heeft de leverancier u of uw familie getraceerd op entertainment zoals diners of uitstapjes naar een sportevenement?** Als de leverancier u niet direct voorziet van geschenken en vermaak, maar dat wel doet aan familieleden, dan kan dat ook een belangenconflict zijn en mogelijk in strijd met de wet.
- **Is er iets anders dan zakelijke overwegingen dat van invloed kan zijn op uw besluitvorming?** Uiteindelijk moet u beslissingen nemen met betrekking tot leveranciers over wat in het belang is van Sodexo en niet van u persoonlijk.
- **Heeft u een kortere weg genomen in het biedproces of bent u vergeten om uw overeenkomst juridisch te regelen?** De reden dat er een formeel proces bestaat om met leveranciers in contact te komen is om de eerlijkheid te waarborgen en om een contract te gebruiken om de transactie te documenteren. Als u het proces voor het contracteren met een leverancier omzeilt, stelt u zichzelf en Sodexo open voor risico's.



PRAKTISCHE VOORBEELDEN:

Ik probeer een nieuwe leverancier voor kantoor materiaal te vinden. De eerste die ik heb gecontacteerd biedt een goede service, maar tegen een hoge prijs. De tweede is niet zo goed, maar ze zijn wel goedkoper (vooral omdat er een aanzienlijke korting werd gegeven in een poging om Sodexo's zaak te winnen). Kan ik de eerste leverancier vertellen welke prijs de tweede leverancier heeft opgegeven, om te proberen hun prijs omlaag te krijgen?

U moet uw gesprek met de eerste leverancier in zeer brede zin houden. Welke informatie wordt onthuld, hangt af van een aantal factoren, bijvoorbeeld contractuele beperkingen, zoals biedingstaal en mogelijke geheimhoudingsovereenkomst of lokale wetten die kunnen beperken welke informatie kan worden gedeeld. Het is het beste om te stellen dat je elders een betere prijs hebt, maar zonder de identiteit en de prijs van de tweede leverancier te onthullen. U moet voorzichtig zijn met het geven van vertrouwelijke informatie aan de eerste leverancier over de concurrent. Dit soort praktijken kan als onethisch worden beschouwd en is in veel landen in strijd met de wet.

Iemand vertelde me vertrouwelijk dat een van onze overzeese leveranciers wordt onderzocht na beschuldigingen van dwangarbeid. De leverancier heeft me dit niet verteld, en bij eerdere bezoeken aan de site was er geen reden.

voor bezorgdheid. Moet ik deze geruchten negeren?

Absoluut niet. Sodexo wil alleen zaken doen met ethische leveranciers. Een onderzoek moet tijdig worden uitgevoerd en u moet hulp krijgen om de kwestie te onderzoeken. Breng deze situatie onder de aandacht van uw manager, zodat de juridische of een andere bevoegde dienst dit op het juiste niveau binnen het team kan aanpakken. Als u het gevoel heeft dat uw bezorgdheid wordt genegeerd, overweeg dan om te escaleren naar het Sodexo Speak Up platform. Als uit het onderzoek blijkt dat er ruimte is voor verbetering, wordt de leverancier hiervan op de hoogte gesteld en wordt er onderhandeld over een correctief actieplan. Natuurlijk moeten we in geval van ernstige niet-naleving van onze normen, waarvan we denken dat we die niet onmiddellijk kunnen verhelpen of als de leverancier niet verbetert, de relatie beëindigen.

KLANTEN

Wat je kunt verwachten:

- Sodexo zal contractuele verplichtingen nakomen en onze zakelijke afspraken nakomen
- Sodexo zal medewerkers eerlijk behandelen en zal alle toepasselijke wetten die discriminatie van medewerkers en klanten verbieden, volledig naleven.
- Sodexo heeft de verantwoordelijkheid om de allerhoogste normen van integriteit te handhaven in de bedrijfsvoering met alle belanghebbenden.

Wat wordt er van je verwacht:

- Altijd contractuele verplichtingen nakomen en zakelijke afspraken nakomen.
- Neem altijd zakelijke beslissingen op basis van legitieme zakelijke behoeften.
- Verdraag nooit gedrag van een zakenpartner dat voor Sodexo of onze medewerkers niet aanvaardbaar zou zijn.
- Discrimineer niemand op ongepaste wijze.
- Neem altijd beslissingen over personeelszaken op basis van zakelijke overwegingen en in overeenstemming met de geldende arbeidswetgeving.
- Houd u altijd aan de relevante gezondheidsregels en het veiligheidsbeleid van Sodexo.

PRAKTISCHE VOORBEELDEN:

U werkt aan een project waarin Sodexo samenwerkt met een lokale onderneming om voedseldiensten te verlenen aan medewerkers in de olie-industrie. De meeste van de 9 medewerkers van de klant behoren tot de etnische meerderheidsgroep van het land. Er zijn een paar incidenten geweest in de eetzaal, die hebben geleid tot tijdelijke verstoringen van de voedselvoorziening, wanneer deze medewerkers vechten met leden van een kleinere etnische groep. Op een dag krijgt u te horen dat, om dit soort verstoringen te voorkomen, de joint venture niet zal toestaan dat de medewerkers van de minderheidsgroep gebruik maken van de eetzaal. Ook al hebben we geen controle over de joint venture, moet u toch iets doen?

Ja. Het discrimineren van klanten of wie dan ook op basis van factoren als etnische afkomst is in strijd met de principes van Sodexo. U dient deze situatie onder de aandacht van uw manager te brengen, zodat de juiste persoon dit op het juiste niveau binnen de joint venture kan bespreken.

Als regiomanager bent u gevraagd om een partner te vinden voor een nieuw Motivatie Oplossingen programma. Een vriend van u bezit en beheert één van de bedrijven die u overweegt, een kruidenierswinkel. Kunt u het bedrijf van uw vriend beschouwen als een potentiële partner? Wat moet u doen als u de zaak van uw vriend kiest?

Ja, u kunt het bedrijf van uw vriend beschouwen als een potentiële partner. U moet echter elke mogelijke belangenvermenging of schijn van ongepastheid vermijden. U moet de beslissing precies nemen zoals u elke andere zakelijke beslissing voor Sodexo zou nemen, op basis van legitieme zakelijke behoeften zoals de kwaliteit van de aangeboden producten en diensten, en niet op basis van persoonlijke overwegingen zoals uw vriendschap. Ga samen met een collega op zoek naar het bedrijf van uw vriend(in) en doe een aanbeveling.

Als u uiteindelijk besluit om het bedrijf van uw vriend als filiaal aan te bevelen, moet u aan uw supervisor uitleggen dat de eigenaar een vriend is, maar dat u denkt dat zijn bedrijf het beste past bij Sodexo, en bereid zijn om uit te leggen waarom. Het is altijd belangrijk om elke persoonlijke relatie bekend te maken voordat de zakelijke beslissing wordt genomen, zodat er achteraf geen twijfel over kan bestaan dat de reden van uw aanbeveling in twijfel kan worden getrokken en om, indien nodig, aanvullende waarborgen in te voeren om zelfs de schijn van vriendjespolitiek te voorkomen.



MEDEWERKERS

Sodexo heeft **10** mensen in dienst die een belangrijke impact hebben op de levenskwaliteit van onze medewerkers. Die fundamenteën zijn onder andere:

1. Veilige, zekere en gezonde werkplek
2. Respectvolle relaties op de werkplek: geen intimidatie, pesterijen, bedreigingen of geweld.
3. Opleiding, gereedschap en uitrusting voor een competente en veilige uitvoering van het werk
4. Duidelijk beheer: missies en doelstellingen
5. Eerbiediging van de grondrechten op het werk
6. Volledige betaling: elke keer op tijd
7. Eerlijke schema's: binnen het wettelijke maximum met goede verlofdagen en rustpauzes
8. Gegevensprivacy en beveiliging van persoonlijke informatie
9. Goede en waardige woongelegenheden (indien aanwezig)
10. Opgepast: elke melding van overtreding van onze integriteitsprincipes zal geen vergeldingsactie teweeg brengen

Wat kan u verwachten:

- Sodexo promoot een "zero ongevallen" cultuur. Dat betekent dat Sodexo, waar we ook actief zijn, bij elk van onze activiteiten alle relevante gezondheids- en veiligheidsregels, -codes en -beleidslijnen in acht neemt.
- Sodexo zet zich in om ervoor te zorgen dat iedereen met respect wordt behandeld op de werkplek.
- Sodexo hanteert een "zero tolerance" benadering ten aanzien van intimidatie, pesterijen of geweld op de werkplek. Elke handeling of bedreiging zal serieus worden genomen, onmiddellijk worden onderzocht en op passende wijze worden aangepakt. Als het nodig is, zal Sodexo het optreden van de politie aanmoedigen en strafrechtelijke vervolging instellen.
- Als u slachtoffer bent van geweld en daardoor een lichamelijk of geestelijk trauma oploopt, zal Sodexo u ondersteunen bij uw herstel.
- Sodexo zal ervoor zorgen dat er schriftelijke functiebeschrijvingen zijn om alle medewerkers te informeren over hun taken. Alle managers hebben duidelijke doelstellingen.
- Sodexo's engagement om de mensenrechten te respecteren is gebaseerd op internationale mensenrechtenprincipes. Deze principes zijn vastgelegd in de United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, de International Bill of Human Rights, de Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work van de International Labor Organization en het United Nations Global Compact.

- Sodexo verbindt zich ertoe het recht van medewerkers om zich aan te sluiten bij de vakbond van hun keuze te respecteren, zonder enige vorm van represailles die afbreuk zouden kunnen doen aan hun mogelijkheden om hun recht op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen uit te oefenen.
- Van geen enkele Sodexo-medewerker wordt verwacht dat hij/zij onder bedreiging van straf werkt of andere diensten verricht.
- Sodexo zal niemand onder de 15 jaar in dienst nemen, behalve in het geval van een stage in het kader van een erkende beroepsopleiding. In landen waar de wettelijke minimum arbeidleeftijd boven de 15 jaar ligt, zal Sodexo de lokale wetgeving respecteren.
- Sodexo zal enkel medewerkers aanwerven op basis van de criteria van kwalificaties, competenties en beroepservaringen. Deze criteria zijn ook van toepassing op vergoedingen, arbeidsvoorwaarden, promoties, mobiliteit en opleiding.
- Sodexo bestrijdt elke vorm van discriminatie op het gebied van werkgelegenheid en bevordert diversiteit en inclusie in overeenstemming met de lokale wetgeving.
- Sodexo zorgt ervoor dat alle medewerkers op tijd worden betaald (salaris en alle vergoedingen).
- Sodexo zal ervoor zorgen dat de dienstregelingen in overeenstemming zijn met de geldende wetgeving, dat medewerkers niet verplicht zijn om te veel uren te werken en dat er passende periodes zijn voor maaltijden, pauzes en vrije tijd.
- Sodexo zal alleen persoonlijke gegevens verzamelen als dat nodig is. Wanneer gegevens worden verzameld, worden deze veilig beheerd.
- Waar Sodexo de medewerkers onderdak biedt, zal het netjes en waardig zijn.
- Het Sodexo Speak Up platform stelt u in staat om uw bezorgdheid te uiten over de naleving van de Sodexo Code of Business Ethics in een veilige en vertrouwelijke omgeving.
- Wij zullen zorgen voor een eerlijk proces in het geval van een onderzoek, met inachtneming van de beginselen van vertrouwelijkheid en het vermoeden van onschuld. Elk onderzoek zal ook voldoen aan de toepasselijke lokale wetgeving.

Wat wordt er van u verwacht:

- Werk altijd zonder onder invloed te zijn van welke stof dan ook die het beoordelingsvermogen of de prestaties zou kunnen schaden.
- Actief onze veiligheidscultuur bevorderen en onze gezondheids- en veiligheidsnormen en -processen volgen.
- Meld ongelukken, verwondingen en onveilige apparatuur, praktijken of omstandigheden onmiddellijk aan een supervisor of andere geschikte persoon.
- Behandel anderen zoals u wilt dat ze u behandelen, met beleefdheid, waardigheid en respect.
- Bedreig nooit iemand met fysiek, psychisch of verbaal geweld.
- Gedraag je nooit op een manier die intimiderend, beledigend, kwaadaardig of oneerbiedig kan zijn.
- Draag de juiste persoonlijke beschermingsmiddelen wanneer dat nodig is en vraag om vervanging als de apparatuur beschadigd is.
- Vraag een training aan in geval van twijfel over capaciteiten en competenties om ervoor te zorgen dat de diensten veilig worden geleverd.
- Herkennen en respecteren van verschillen in cultuur en geloof.
- Meld elke schending van de fundamentele rechten op het werk onmiddellijk aan een supervisor, een HR-contactpersoon of een andere geschikte persoon.
- Zorg ervoor dat u onze privacyverklaring respecteert.
- Meld elke schending van deze verbintenissen onmiddellijk aan een supervisor, een HR-contactpersoon of een andere geschikte persoon.
- Als uw bezorgdheid niet via de normale kanalen kan worden afgehandeld, meldt de overtreding dan via het Sodexo Speak Up platform.

PRAKTISCHE VOORBEELDEN:

Als verkoopmedewerker rijd ik vaak in het donker in grote steden en op het platteland. Soms voel ik me niet veilig. Ik heb de veiligheidskwestie aangekaart bij mijn manager, maar hij heeft niet gereageerd op mijn zorgen. Moet ik dit met iemand anders in het bedrijf opnemen?

Ja, u dient uw HRBusiness Partner te raadplegen om mogelijke oplossingen te bespreken om dit soort situaties te voorkomen.

Mijn manager kan zeer intimiderend zijn. Ik weet dat hij ons hard aanspoort om kwaliteitswerk te leveren, maar soms kan hij mensen echt vernederen, en dat heeft invloed op het moreel van het hele team. Is er iets dat ik daar aan kan doen?

Van de Sodexo-managers wordt verwacht dat zij hun team uitdagen en stimuleren om de kwaliteit van het werk te leveren die onze klanten nodig hebben. Dit kan betekenen dat ze de prestaties van de teamleden zullen beoordelen of becommentariëren. Van een manager wordt echter ook verwacht dat hij de teamleden met respect en waardigheid behandelt. Als u het gevoel hebt dat u niet professioneel wordt behandeld, moet u proberen met uw manager te praten. U kunt ook contact opnemen met uw HRBusiness Partner.

Wat moet ik doen?

Mijn district manager heeft me geïnstrueerd om uitzonderlijk een veiligheidsvoorziening uit te schakelen.

U mag nooit een veiligheidsvoorziening omzeilen, loskoppelen of uitschakelen of bewakingsapparatuur zonder de juiste voorafgaande goedkeuring van een veiligheidsinstantie.

Als uw district manager aandringt, moet u weigeren en het site management en uw HRBusiness Partner op de hoogte stellen. Veiligheid is een absolute vereiste waar niet over onderhandeld wordt om productie deadlines te halen of om andere redenen die niet gecompromitteerd mogen worden.

Op een universiteit is een groot evenement gepland aan het begin van het semester voor nieuwe studenten. Om tijd te winnen, bevindt de unit manager zich niet in de keuken om een andere unit te superviseren en u stelt vast dat medewerkers werken zonder noodzakelijke pauzes. Ook al is het een eenmalig evenement en is het doel om het evenement tot een succes te maken, moet u deze overtredingen melden aan de unit manager?

Ja. De unit manager weet dat het succes van het evenement deels afhangt van het al dan niet werken onder goede en veilige omstandigheden.

We beschermen ook Sodexo's reputatie door altijd de regels voor gezondheid en veiligheid te volgen, zelfs als het onnodig lijkt voor een kortetermijndoelstelling. U moet er altijd voor zorgen dat u en uw collega's zich houden aan de standaardpraktijken op het gebied van gezondheid en veiligheid. Het is

belangrijk om uw unit manager op de hoogte te brengen indien deze voorschriften niet gevolgd worden.



WE TOLEREREN GEEN CORRUPTIE...

**WE ZULLEN CONTRACTEN WINNEN OP
BASIS VAN VERDIENSTE,
NIET DOOR OMKOPING EN CORRUPTIE**

contracten op basis van de kracht en de kwaliteit van onze dienstverlening. Noch Sodexo, noch iemand die namens ons optreedt, zal geschenken of andere zaken van waarde geven aan overheidsfunctionarissen of aan privé-partijen om een zakelijk voordeel te verkrijgen. Of we nu te maken hebben met overheidsfunctionarissen, particuliere klanten of potentiële klanten, we geven geen geschenken, bieden geen vermaak aan of leveren geen ongepaste politieke bijdragen om een beslissing met betrekking tot Sodexo te beïnvloeden, een contract te verkrijgen of enig ongepast zakelijk voordeel te behalen. Evenzo zullen Sodexo-medewerkers geen geschenken of entertainment accepteren van een leverancier of potentiële leverancier in ruil voor een zakelijke of betere prijsstelling of enig ander ongepast zakelijk voordeel. In alle gevallen moeten de Sodexo-medewerkers zich laten leiden door de normen van Sodexo op het gebied van integriteit en eerlijkheid.

Bijgevolg moeten Sodexo-medewerkers vermijden dat er ook maar een blijk is van een ongepaste actie, en geen geschenken of uitnodigingen aanbieden die de acties in gevaar kunnen brengen, anderen kunnen beïnvloeden of op een andere manier een negatieve invloed kunnen hebben op Sodexo.

Bepaalde beperkte geschenken en zakelijk vermaak kunnen toegestaan worden binnen onze normen voor zakelijke integriteit. Sodexo-medewerkers kunnen over het algemeen geschenken, vermaak of andere zaken van waarde aanbieden of verstrekken aan een particuliere partij wanneer deze bescheiden zijn, in overeenstemming met alle toepasselijke wetten en lokale bedrijfspraktijken zijn, en niet worden aangeboden om een ongepast voordeel te behalen.

Geschenken of vermaak die toegestaan zijn voor een niet-gouvernementele klant kunnen illegaal of onethisch zijn in de omgang met overheidsfunctionarissen. Sommige regeringen hebben bijvoorbeeld regels die hun medewerkers en ambtenaren verbieden om iets van waarde te accepteren van het publiek, waaronder het betalen van de reis- of hotelaccommodatie van een ambtenaar of een enkele maaltijd. In sommige landen kunnen bedrijven door de overheid worden gecontroleerd, waardoor het moeilijk is om onderscheid te maken tussen commerciële en overheidsambtenaren. Daarom moeten medewerkers bijzonder voorzichtig zijn in hun omgang met overheidsambtenaren.



Wat kunt u verwachten:

- Sodexo zal niet deelnemen aan enige vorm van corrupt gedrag, direct of indirect, waar ook ter wereld.
- Onder geen enkel beding zal Sodexo een onregelmatige betaling of betaling in natura goedkeuren om zaken te winnen, anderen aan te moedigen om ongepast te handelen of een beslissing in haar voordeel te beïnvloeden.
- Sodexo zal geen faciliterende betalingen doen en zal niet toestaan dat anderen die voor ons werken of ons vertegenwoordigen die betalingen doen.
- Sodexo zal disciplinaire maatregelen nemen en, waar nodig, juridische stappen ondernemen als u steekpenningen geeft of aanneemt, of als u zich schuldig maakt aan enige vorm van corruptie of deze door de vingers ziet.
- Sodexo zal alle gebruikte consultants en agenten aan een antecedentenonderzoek onderwerpen.
- Sodexo zal erop aandringen dat het beleid inzake corruptie, omkoping en faciliterende betalingen wordt gevolgd door zakenpartners, waaronder joint ventures, agenten, aannemers en leveranciers.

Wat wordt er van u verwacht:

- Werk altijd zonder onder invloed te zijn van welke stof dan ook die het beoordelingsvermogen of de prestaties zou kunnen schaden.
- Accepteer, bied of geef geen geschenken of iets van waarde om een zakelijk voordeel te verkrijgen of om invloed uit te oefenen. U mag over het algemeen geschenken, vermaak of andere zaken van waarde aanbieden of aanbieden wanneer deze van bescheiden waarde zijn, in overeenstemming zijn met de toepasselijke wetgeving en lokale zakelijke praktijken en niet worden aangeboden om een ongepast voordeel te behalen.
- Let bij de omgang met aannemers op de waarschuwingssignalen voor mogelijke corruptie van hun kant. Let op:
 - > de lokale reputatie van de aannemer (bepaal of de persoon die een prospect, klant of zakenpartner van welke aard dan ook is, een overheidsambtenaar is)
 - > contracten, waarin duidelijk moet worden vastgelegd wat elke partij moet doen
 - > voorwaarden voor de betaling van de commissie in overleg met agenten of adviseurs: pas op voor grote en ongefundeerde voorschotten
 - > facturen, die een gedetailleerde beschrijving van de geleverde diensten moeten bevatten het niveau van de vergoedingen, dat in overeenstemming moet zijn met het gangbare tarief voor soortgelijke diensten.

- Registreer en verkrijg altijd een ontvangstbewijs voor alle legitieme betalingen.
- Huur geen consultant, agent of andere derde partij in om voor of met Sodexo te werken als Sodexo weet of als u reden heeft om aan te nemen dat de agent waarschijnlijk een ongepaste betaling zal doen terwijl hij voor Sodexo werkt.
- Voldoen aan de anti-corruptie/omkopingswetgeving en -conventies - zoals de Sapin II-wet, het OESO-verdrag van 1997 en de Amerikaanse Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) de Britse Anti-Bribery Act - in elk land waar Sodexo zaken doet, en eisen dat de contractanten hetzelfde doen.

Iets om over na te denken:

- Wanneer u goedkeuring vraagt, zet het dan in de juiste context: vermeld het bedrag van de geschenken of het vermaak dat u in het afgelopen jaar aan dezelfde persoon of hetzelfde privébedrijf hebt gegeven of van hen hebt ontvangen.



Overweeg of het voorgestelde geschenk of entertainment, zelfs indien onder de goedgekeurde grenzen, passend zou zijn onder alle

feiten en omstandigheden. In geval van twijfel, geef of ontvang het geschenk niet. De schijn van onfatsoenlijkheid is net zo belangrijk als het doen van iets tegen het beleid.

- Geef of ontvang nooit geld of equivalenten daarvan.
- Bied of ontvang tijdens een bied- of aanbestedingsprocedure geen geschenken of entertainment aan bij de betreffende klant of leverancier.
- Wanneer er een agent is die in opdracht van Sodexo met derden in contact komt, moet Sodexo, voordat de agent wordt ingehuurd, een nader onderzoek instellen naar de referenties van de agent om te voldoen aan haar zorgen over eventuele "rode vlaggen" die zijn ontdekt. Er moet een schriftelijk contract worden ondertekend dat anticorruptiebepalingen bevat, en de verantwoordelijke Sodexo-persoon moet vooraf een gesprek voeren met de agent over de betekenis van ons beleid en de noodzaak om het na te leven. Neem in al deze gevallen contact op met uw supervisor.



PRAKTISCHE VOORBEELDEN:

U bent de district manager voor facilitaire diensten voor een klein, slecht gefinancierd stadsschooldistrict dat op dit moment de diensten opnieuw aanbiedt. Op verzoek van de schooldirecteur wordt u gevraagd een verjaardagsfeestje te organiseren voor de burgemeester van de stad. Moet u akkoord gaan met het plannen en betalen van het feest?

Nee. Het organiseren van een verjaardagsfeestje voor de burgemeester (een lokale overheidsambtenaar) zou tegen het beleid van Sodexo zijn en zou als omkoping kunnen worden beschouwd, aangezien het zou kunnen worden gezien als het betalen van de partij in ruil voor de contractvernieuwing. Bovendien kan dit in sommige rechtsgebieden worden gezien als een politieke donatie en zal er verslag over moeten worden uitgebracht.

U probeert een lokale overheidsadministrateur te overtuigen die toezicht houdt op een uitkeringsprogramma voor overheidsmedewerkers om over te stappen. naar een elektronisch "smart 13 card" programma. Zelfs nadat u de voordelen van een dergelijk programma uitgelegd hebt, is hij niet overtuigd en vraagt hij dat hij en zijn medewerkers deze kaarten gratis mogen gebruiken gedurende een periode van 30 dagen. Ze vragen Sodexo om wat geld op de kaart te zetten zodat ze kunnen testen. Moet u hem toestaan deze kaarten te testen?

Nee, dat zou iets waardevols zijn voor de ambtenaren die als omkoping kunnen worden gezien. Het zou mogelijk kunnen zijn om een test van de kaarten te regelen zonder gebruik te maken van Sodexo-fondsen, op voorwaarde dat de wetgeving inzake overheidsopdrachten wordt nageleefd.

Sodexo heeft een zeer winstgevende mogelijkheid om diensten op het gebied van kampmanagement voor een kopermijn te leveren, als de mijnactiviteit voldoende wordt uitgebreid. Voordat de mijn kan uitbreiden, moet de lokale overheid echter een milieueffectrapport opstellen. U wordt benaderd door een lokale consultant die beweert dat hij "weet hoe hij de dingen in de regio voor elkaar moet krijgen" en de eis kan laten vervallen. Moet hij worden ingehuurd?

Het hangt ervan af. De omstandigheden rond het voorstel van de plaatselijke consultant zijn verdacht en zouden argwaan moeten opwekken. De verklaring dat hij "weet hoe hij dingen voor elkaar moet krijgen" is een teken aan de wand, omdat het sterk suggereert dat hij een deel van zijn honorarium van Sodexo zou kunnen gebruiken als omkoping om de eis te laten vervallen. U moet de reputatie en de geloofsbrieven van de consultant zeer grondig onderzoeken. Neem contact op met het juridische team om u te helpen bij de doorlichting. Als de informatie over hem, met inbegrip van zijn referenties, aangeeft dat hij een hooggewaardeerde professional is die dergelijke opdrachten op een eerlijke en ethische manier benadert, kan het antwoord "ja" zijn (als zijn diensten op grond van een schriftelijk contract worden verleend en naar behoren worden gedocumenteerd). Als hij daarentegen geen referenties geeft, geen personeel heeft en alleen maar praat over zijn "connecties", of als zijn referenties aangeven dat hij niet altijd de zakelijke integriteitspraktijken volgt, dan is het antwoord "nee".

Een consultant in een nieuw gebied voor Sodexo heeft u verteld dat hij een toename van de nieuwe contracten van Sodexo kan garanderen. Het enige wat u hoeft te doen is hem in te huren en hem een aanzienlijk bedrag in contanten te betalen. Moet u het doen?

Nee. Een verzoek tot betaling voor adviesdiensten in contanten is iets wat tegen het beleid van Sodexo indruist. Bovendien is een "garantie" een rode vlag, aangezien deze suggereert dat er een relatie met de besluitvormende ambtenaren bestaat die waarschijnlijk ongepast is. Een verzoek om een substantiële vergoeding vooraf is ook een rode vlag, omdat het kan betekenen dat de consultant een deel van het honorarium van Sodexo wil gebruiken om de beslissers om te kopen. En ten slotte moet het land waar de consultant werkt, worden geanalyseerd om te bepalen of het een reputatie heeft op het gebied van corruptie. Er zijn echter omstandigheden waarin het gepast is om een consultant in te huren om Sodexo te voorzien van lokale contacten. Het contract met de adviseur moet zorgvuldig worden opgesteld herzien en moet bepalingen bevatten die ervoor zorgen dat de consultant zich houdt aan het beleid en de ethische normen van Sodexo. Consultants die worden gebruikt om zaken te doen, moeten ook vooraf worden onderworpen aan een due diligence-achtergrondcontrole om er zeker van te zijn dat we niet te maken hebben met iemand met corrupt verleden.





EERLIJKE EN OPEN CONCURRENTIE

WIJ WEIGEREN ELKE VORM VAN COMMERCIEEL DELOYALE CONCURRENTIE

Het systeem van vrij ondernemerschap in de wereld is gebaseerd op eerlijke en billijke concurrentie. Als wereldleider zal Sodexo ernaar streven om ons bedrijf winstgevend te laten groeien door middel van intelligentie, innovatie, hard werken en het voortdurend streven naar het verbeteren van de levenskwaliteit van onze klanten, leveranciers en medewerkers.

We maken objectief een selectie- en aankoopbeslissing op basis van prijs, levering, kwaliteit en andere factoren, en we verwachten dat onze klanten en leveranciers hetzelfde zullen doen. We zullen onze eigen prijsstelling en financiële deals zelfstandig bepalen en zullen geen Overeenkomsten met concurrenten sluiten om markten of klanten te verdelen.

We zullen ons houden aan de antitrustwetten, die concurrenten verbieden om afspraken te maken over het vaststellen van prijzen, biedingen te beïnvloeden of om markten, geografieën of klanten toe te wijzen.

We zullen geen verkeerde voorstelling van zaken geven van de bedrijven van onze concurrenten of handelsgeheimen of vertrouwelijke informatie van de concurrent door middel van diefstal of frauduleuze handelingen bekomen.

15



Wat u kunt verwachten:

- Sodexo wint contracten door het leveren van diensten op een efficiënte, betrouwbare manier en tegen prijzen die waarde toevoegen voor onze klanten.
- Sodexo probeert leveranciers te identificeren die zaken doen met ethische normen die in overeenstemming zijn met onze eigen normen.
- Sodexo concurreert en onderhandelt eerlijk en ethisch voor alle zakelijke kansen.
- Sodexo zal open en transparant zijn met klanten over onze relevante samenwerkingsverbanden.
- Bij de gunning van contracten aan Sodexo zullen wij alles doen wat in en binnen ons vermogen ligt om aan alle contractspecificaties te voldoen en te voldoen aan de geldende voorwaarden.

Wat wordt er van u verwacht:

- Concurreren op basis van de verdiensten van het merk Sodexo en voorkomen dat u een concurrent ten onrechte in diskrediet brengt, een verkeerde voorstelling van zaken geeft over de producten of diensten van Sodexo, informatie over de concurrenten van Sodexo verkrijgt (of accepteert) door middel van diefstal, industriële spionage, elektronisch afluisteren of omkoping, of door gebruik te maken van informatie van concurrenten waarvan u reden heeft om aan te nemen dat deze niet op de juiste wijze is verkregen.
- Praat nooit met een concurrent over prijzen of voorwaarden, het verdelen van markten of geografieën, het toewijzen van klanten of biedingen.
- Wees altijd voorzichtig bij handel associatievergaderingen.



PRAKTISCHE VOORBEELDEN:

U bent manager voor Sodexo's Benefits & Rewards Services business en uw team overweegt de lancering van een nieuw smartcardproduct voor de sociale dienstverlening van het land in een nieuw gebied. Tijdens een borrel met een leidinggevende van een concurrent meldt ze dat haar bedrijf overweegt om een soortgelijk product op de markt te brengen bij de overheid, maar ook bij een aantal lokale grote ziekenhuizen. Ze stelt dan voor dat u beiden er misschien van zou kunnen profiteren als haar bedrijf hun product niet aan de overheid zou verkopen, op voorwaarde dat Sodexo er in de toekomst mee instemt om geen smartcardproducten aan de ziekenhuizen te verkopen. Op die manier, suggereert ze, zouden beide bedrijven succesvol kunnen zijn in deze markt. Wat doet u?

Het verdelen van klanten of markten (of zelfs het bespreken van het onderwerp) met concurrenten is tegen het beleid van Sodexo en is een overtreding van vele wetten. Sodexo concurreert graag op basis van onze diensten. Haar voorstel is onethisch en illegaal, en ronduit verwerpelijk. Het is duidelijk: u moet de discussie beleefd beëindigen door te zeggen dat Sodexo niet geïnteresseerd is en geen zaken doet op deze manier.

Een vertegenwoordiger van een levensmiddelenbedrijf belt u op en stelt een ontmoeting voor om te praten over het verdelen van klanten in een EU-land voor een dienst die zowel zijn bedrijf als Sodexo leveren. Hij suggereert dat het een probleem kan zijn als u elkaar in het EU-land ontmoet, dus hij wil u buiten de EU ontmoeten. Moet u gaan?

Nee. Wij delen of verdelen geen markten of klanten met onze concurrenten - het is verkeerd en illegaal - en u mag nooit met een concurrent praten over het verdelen of delen van markten. Het maakt niet uit dat de bijeenkomst buiten het EU-land plaatsvindt. Onze principes gelden overal ter wereld. Het maakt niet uit waar de vergadering wordt gehouden.

U bent een verkoper in een pre-biedingsgesprek met een potentiële ziekenhuisklant die op zoek is naar het uitbesteden van geïntegreerde facilitaire diensten, en u weet dat het ziekenhuis zich zorgen maakt over besmettelijke ziekten. U heeft onlangs een artikel gelezen over een e-coli-uitbraak bij een account van een van Sodexo's concurrenten - maar u weet dat de concurrent niets met de uitbraak te maken had. Moet u de uitbraak vermelden in een poging om de zaak te winnen?

Nee. Aangezien u weet dat de concurrent niets met de uitbraak te maken had, zou u de prospect misleiden en de concurrent ten onrechte in diskrediet brengen als u het zou vermelden. Dat is niet de manier waarop Sodexo contracten wint.

Een concurrent roept op om te praten over het bundelen van de krachten voor een gezamenlijk bod en om af te spreken dat de klant niet op individuele bedrijfsbasis wordt geboden. Kunnen we dit doen ?

Over het algemeen is dat illegaal. Er zijn enkele beperkte, bijzondere omstandigheden waarin dit mogelijk is, maar u zult de specifieke situatie moeten bespreken met het juridische team en uw supervisor.





COMMERCIEËLE BESLISSINGEN ZONDER BELANGENVERMENGING

WIJ NEMEN COMMERCIEËLE BESLISSINGEN ZONDER BELANGENVERMENGING

Alle zakelijke beslissingen moeten objectief worden genomen, op basis van wat het beste is voor het bedrijf, en niet op basis van het persoonlijke voordeel of voordeel van een individuele werknemer. Dit betekent dat Sodexo-medewerkers moeten herkennen wanneer zij of iemand anders een daadwerkelijk of potentieel belangenconflict hebben en stappen moeten ondernemen om dit aan te pakken.

Wanneer een medewerker in de positie is om invloed uit te oefenen op een Sodexo-beslissing die kan leiden tot Een persoonlijk voordeel voor de medewerker, een familielid of een bekende, stelt de medewerker zich bloot aan een belangenconflict. De medewerker moet de situatie melden en er zullen stappen ondernomen worden om de invloed van de medewerker op de beslissing te elimineren. Daarom mogen management medewerkers niet werken voor concurrenten van Sodexo. Medewerkers mogen ook geen bedrijven creëren of trachten te exploiteren om aan Sodexo te leveren, samen te werken of diensten te verlenen terwijl ze voor Sodexo werken.

17

Wat u kunt verwachten:

- Sodexo zal objectief en in het belang van het bedrijf beslissingen nemen.
- Sodexo zal de medewerkers trainen en begeleiden met betrekking tot wat een belangenvermenging is.



Wat wordt er van u verwacht:

- Informeer uw leidinggevende altijd over eventuele belangenconflicten, inclusief relevante externe zakelijke relaties of investeringen, en die van uw naaste familieleden.
- Neem nooit zakelijke beslissingen op basis van uw persoonlijke belangen.
- Denk altijd na over hoe uw persoonlijke belangen eruit zouden zien voor uw collega's en de stakeholders van Sodexo.
- Volg altijd de Sodexo-normen voor externe zakenrelaties.
- Verkrijg goedkeuring voordat u een externe zakelijke relatie met een bestaande of potentiële leverancier of klant aangaat.
- Verstrek geen vaardigheden of diensten aan concurrenten of help geen entiteiten te creëren of bij te staan die met Sodexo concurreren.
- Aanvaard geen functie in een firma die belast is met de supervisie van Sodexo of lever hier ook geen diensten aan, direct of indirect.
- Draag nooit de verantwoordelijkheid voor de zaken van Sodexo met een naaste verwant, of met een naaste verwant in dienstverband waarbij een directe hiërarchische lijn bestaat tussen u en uw verwant
- Investeer nooit in een concurrent, of een bedrijf als u verantwoordelijk bent voor de zaken die Sodexo met dat bedrijf doet.
- Neem nooit ongepaste geschenken of vermaak aan.

PRAKTISCHE VOORBEELDEN:

Voor een Sodexo-project heeft u extra catering nodig. Uw zuster heeft catering ervaring, is beschikbaar op korte termijn, is zeer bevoegd en zal aan een standaardtarief worden betaald, en niemand komt te weten dat u beiden verwant bent want zij is getrouwd en gebruikt de familienaam van haar echtgenoot. Kan u uw zus inhuren?

Nee. Medewerkers mogen geen naaste familieleden in dienst nemen in direct hiërarchische lijn, (of toezicht houden als externe adviseurs) ongeacht of deze relaties bekend of duidelijk zijn. Als u gelooft dat uw zus de meest gekwalificeerde kandidaat is, moet u dit bespreken met uw supervisor. In bepaalde omstandigheden, bijvoorbeeld als een andere Sodexo manager toezicht houdt op het evenement, of de beslissing neemt om uw zus aan te nemen, en de relatie is duidelijk aangekondigd, dan kan het eventueel.

U bent een food service manager bij een universiteitscafetaria. U overweegt om mede-eigenaar te worden van een restaurant dat in de buurt ligt van de universiteit en wordt bezocht door universiteitsstudenten. Kunt u de investering doen?

Nee. Het restaurant is een concurrent van de universiteitscafetaria en u mag nooit investeren in een concurrent. Er zou een belangenconflict kunnen ontstaan, want bijvoorbeeld als u in de verleiding komt om een slechte service in de cafetaria door de vingers te zien kan dat leiden tot meer studenten die in uw restaurant komen eten.

Uw zwager kocht onlangs een melkfabriek die melk en boter levert aan het woonzorgcentrum dat door Sodexo wordt beheerd, en u bent manager op de financiële afdeling. Hoewel u niet rechtstreeks de aankoopbeslissingen nemen, bij het toezicht op de uitgaven van het centrum zou je enige invloed hebben op die beslissingen. Moet u dit bekendmaken aan uw leidinggevende?

Ja. Het eigendomsrecht van je zwager op de melkfabriek moet bekend worden gemaakt aan je manager. Je zou nooit verantwoordelijk moeten zijn voor Sodexo's zaken omgang met een van je naaste familieleden. Ook al neem je niet rechtstreeks aankoopbeslissingen, jouw verantwoordelijkheid voor de controle van de uitgaven kan aanleiding geven tot tegenstrijdige druk. Je zou bijvoorbeeld in de verleiding kunnen komen om betalingen aan de zuivelfabriek over het hoofd te zien die hoger zijn dan wat u denkt dat andere leveranciers zouden kunnen aanrekenen. Als je zwager de best gekwalificeerde leverancier is, dan moet een andere Sodexo-medewerker verantwoordelijk zijn voor het beoordelen van de betalingen aan hem.

Je wordt als regiomanager gevraagd om lokale ondernemingen te selecteren voor een programma van Sodexo Benefits & Rewards. Je hebt 25% aandeel in een van de potentiële gelieerde bedrijven, een aanbieder van stomerijdiensten.

Bij het selecteren van leveranciers of filialen moet u zich ervan vergewissen dat u zich baseert op uw beslissingen strikt op basis van zakelijke overwegingen en niet op basis van persoonlijke overwegingen. Sodexo zou zich misschien willen aansluiten bij een beperkt aantal leveranciers van stomerijen in de omgeving, in welk geval uw bedrijf met die anderen concurreert. Zelfs indien Sodexo een aansluiting aanbiedt aan elke lokale leverancier van stomerijdiensten in de regio, dienen de contractuele voorwaarden nog steeds onderhandeld te worden met de ondernemingen. Omwille van deze redenen en het feit dat je aandelen bezit in een stomerij vormt dit een belangenvermenging, en moet je jouw verantwoordelijke hiervan op de hoogte brengen. Bovendien moet je je eveneens terug trekken uit het evaluatie- en onderhandelingsproces met de onderneming maar eveneens uit het evaluatie- en onderhandelingsproces met alle aangesloten ondernemingen (in dit geval de leveranciers van stomerijdiensten).





GEBRUIKEN EN BESCHERMEN VAN SODEXO'S ACTIVA

ONZE MEDEWERKERS ZULLEN DE ACTIVA VAN SODEXO, MET INBEGRIJ VAN EIGENDOMSINFORMATIE EN ANDERE IMMATERIËLE GOEDEREN, GEBRUIKEN EN BESCHERMEN TEN BEHOEVE VAN SODEXO, EN ZULLEN GEEN GEBRUIK MAKEN VAN SODEXO-EIGENDOM.

De medewerkers van Sodexo moeten professioneel en te goeder trouw werken om de zakelijke belangen van Sodexo te bevorderen. Zij moeten Sodexo-activa, met inbegrip van bedrijfseigen bedrijfsinformatie en andere immateriële activa, op de juiste manier en in overeenstemming met de toestemming van het management gebruiken en mogen geen misbruik of verspilling van Sodexo-activa veroorzaken. Alle medewerkers zijn verplicht om vertrouwelijke informatie over Sodexo, haar klanten, leveranciers en medewerkers te beschermen, zelfs nadat ze Sodexo hebben verlaten. Ook mogen ze geen gebruik maken van Sodexo's eigendommen of informatie voor hun persoonlijk gewin, of dat van hun familie, vrienden of kennissen. 19 Medewerkers mogen geen gebruik maken van voorkennis zoals niet-openbare informatie over financiële resultaten, fusies of overnames, grote contracten of strategische plannen om effecten van Sodexo te verhandelen of aan derden door te geven voor dat doel.

19



Wat u kunt verwachten:

- Sodexo verbiedt het gebruik van voorkennis voor handel met voorkennis. Het is illegaal en Sodexo zal iedereen die het doet vervolgen.
- Sodexo zal vertrouwelijke informatie en die van onze klanten, leveranciers en partners beschermen.
- Sodexo zal de medewerkers trainen en begeleiden met betrekking tot wat handel met voorkennis is en hoe ze vertrouwelijke informatie en andere bedrijfsmiddelen kunnen beschermen.

**Wat wordt er van u verwacht:**

- Gebruik nooit vertrouwelijke of "insider"-informatie die u via uw werk hebt verkregen voor persoonlijk gewin.
- Koop of verkoop nooit effecten op basis van voorkennis en maak nooit voorkennis bekend aan iemand buiten Sodexo, ook niet aan familieleden.
- Koop of verkoop nooit effecten van een bedrijf (inclusief Sodexo) als je voorkennis hebt over dat bedrijf.
- Volg altijd de regels van Sodexo voor de bescherming van vertrouwelijke informatie.
- Deel vertrouwelijke informatie (maar geen niet-openbare financiële informatie) alleen met andere organisaties wanneer er een goedgekeurde geheimhoudingsovereenkomst of geheimhoudingsverklaring is.
- Bescherm vertrouwelijke informatie die door anderen aan ons is toevertrouwd altijd even zorgvuldig als je Sodexo-informatie beschermt.
- Gebruik nooit enige Sodexo technologie, communicatie, apparatuur of faciliteiten voor persoonlijke doeleinden zonder toestemming van jouw manager.
- Gebruik nooit het eigendom van een klant voor eigen doeleinden.
- Geef nooit het geld van Sodexo uit of ga nooit verbintenissen aan, behalve voor de legitieme zakelijke doeleinden van Sodexo.
- Bescherm altijd het immateriële eigendom van Sodexo, inclusief handelsgeheimen en bedrijfsbeleid.
- Gebruik jouw tijd op de werkplek altijd voor Sodexo zaken en niet onredelijk voor persoonlijke activiteiten.
- Neem nooit voor jezelf een zakelijke kans die je ontdekt via je werk.
- Breng nooit het intellectuele eigendom of merk van Sodexo in gevaar door het onthullen van vertrouwelijke informatie, waaronder onderzoek en ontwikkeling en strategie, kosten, prijzen, verkoop, winst, markten, klanten en methoden om zaken te doen.

PRAKTISCHE VOORBEELDEN:

Je bent een Sodexo-medewerker die bij een universitaire geïntegreerde facilitaire dienstverlening werkt en je wilt een weekend lang een gazontractor lenen om een gunst te verlenen aan een oudere buurman wiens erf uit de hand is gelopen. Aangezien de universiteit gesloten is, zal de gazontractor niet gemist worden en zal de klant nooit weten dat je hem geleend hebt. Is dit aanvaardbaar?

Nee. Het gebruik van de gazontractor zal geen negatieve invloed hebben op de werkzaamheden op de universiteit, maar leidt wel tot extra slijtage en roept vragen op over de aansprakelijkheid en de verzekering. Sodexo-medewerkers mogen het eigendom van een klant niet voor eigen doeleinden gebruiken.

Je erkent dat het creëren van allianties met andere organisaties belangrijk is voor de groei en ontwikkeling van Sodexo. Om de relatie met één organisatie verder te versterken, nodig je de voorzitter van die organisatie uit om deel te nemen aan jouw regiovergadering. Tijdens deze vergadering bespreek je normaal gesproken de niet-openbare financiële jaarresultaten van jouw business unit. Kun je dit bespreken in het bijzijn van de bezoekende president?

Nee. Niet-openbare financiële informatie mag niet worden gedeeld met iemand buiten Sodexo, zelfs niet met degenen met wie we speciale relaties hebben opgebouwd. Vergeet niet dat vertrouwelijke informatie zelfs binnen Sodexo niet mag worden gedeeld met degenen die het niet hoeven te weten.

Op een familiebijeenkomst vertelt je oom dat hij overweegt om voorraden te kopen in een regionaal landbouwconglomeraat. Je weet dat Sodexo ontevreden is over de dienstverlening van dat bedrijf en het contract over enkele maanden vrijwel zeker zal beëindigen. Kun je dit aan je oom vertellen?

Nee. Hoewel het moeilijk kan zijn, mag je jouw oom niet adviseren op basis van vertrouwelijke, voorkennis. Je mag geen commentaar geven op de investering en als hij om advies vraagt, moet je hem vertellen dat het landbouwbedrijf zaken doet met Sodexo en dat het niet gepast zou zijn om commentaar te geven onder onze principes van zakelijke integriteit.



BETROUWBARE FINANCIËLE GEGEVENS

**WE ZULLEN EEN NAUWKEURIGE EN BETROUWBARE
BEDRIJFSADMINISTRATIE BIJHOUDEN EN EEN
WAARHEIDSGETROUWE JAARREKENING OPSTELLEN**

Alle medewerkers moeten een nauwkeurige en correcte boekhouding en andere bescheiden bijhouden die een accuraat beeld geven van de financiële positie, de bedrijfsresultaten, de transacties, de activa en de passiva van Sodexo. Alle bedrijfsadministratie moet worden bijgehouden in overeenstemming met de eigen interne controles en boekhoudprocedures van Sodexo. Medewerkers mogen op geen enkel moment om welke reden dan ook valse of kunstmatige vermeldingen in de boeken en bescheiden van Sodexo aanbrengen.

Sodexo zal de toepasselijke anti-witwaswetten naleven en passende maatregelen nemen om het verbergen van illegale fondsen te voorkomen en op te sporen.

Sodexo-medewerkers mogen nooit enige actie ondernemen die de integriteit van de financiële resultaten van de Groep in het gedrang brengt, Revisoren of interne auditoren, belast met het controleren van de rekeningen van de Groep zullen niet gemanipuleerd worden of verkeerde zaken voorgelegd krijgen.



Wat u kunt verwachten:

- Sodexo zal op accurate, eerlijke en transparante wijze financiële informatie rapporteren en vastleggen.
- Sodexo heeft controles om ervoor te zorgen dat alle financiële gegevens correct zijn en voldoen aan de commerciële, wettelijke en reglementaire vereisten.
- Sodexo zal training en begeleiding geven aan medewerkers die verantwoordelijk zijn voor het bijhouden en registreren van de financiële administratie.

Wat wordt er van u verwacht:

- Registreer transacties altijd nauwkeurig en houd een financiële administratie bij in overeenstemming met het Sodexo-beleid en de relevante boekhoudkundige normen.
- Vertel het altijd aan een manager als je niet zeker bent over de juistheid van een boeking of financieel proces of als je denkt dat jou wordt gevraagd een valse of misleidende boeking, gegevens of melding te maken.
- Moedig nooit anderen aan of dwing hen nooit om de integriteit van Sodexo's gegevens te schenden of in gevaar te brengen.
- Maak nooit opzettelijk een onjuiste of misleidende vermelding in een verslag, dossier of onkostendeclaratie, zowel financieel als niet-financieel.
- Zorg er altijd voor dat transacties naar behoren worden geautoriseerd en gedocumenteerd.
- Doe nooit enige betaling (of vervreemding van de activa van Sodexo) voor een ander doel dan het doel dat in de boeken en bescheiden van Sodexo is vastgelegd.
- Wees er altijd zeker van, voor zover je verantwoordelijk bent, dat er goede interne controles zijn om ervoor te zorgen dat de interne en externe rapportering voldoet aan de normen van Sodexo.
- Werk altijd samen met interne en externe auditoren.

PRAKTISCHE VOORBEELDEN:

Je bent de unit manager van een geïntegreerd facilitair management account. De vertegenwoordiger van de klant komt naar je toe en zegt dat zijn uitgaven onder het budget van zijn boekjaar vallen, dat volgende maand afloopt. Om er zeker van te zijn dat zijn budget in overeenstemming is met zijn prognose, vraagt hij jou om tijdelijk wat uitgaven te boeken voor zijn budget, die dan de volgende boekhoudperiode in het volgende boekjaar kunnen worden teruggedraaid. Aangezien het slechts tijdelijk is en door de klant gewaardeerd zou worden, is het dan oké om dit te doen?

Nee. Je moet nooit een valse vermelding in een record maken - zelfs niet als het tijdelijk is. Net zoals je de financiële gegevens van Sodexo niet verkeerd zou weergeven, moet je een klant nooit helpen zijn financiële resultaten verkeerd op te geven. Dezelfde normen zijn van toepassing op niet-financiële gegevens, zoals kwaliteits-, veiligheids- en personeelsgegevens. Je moet altijd een redelijke basis hebben voor boekingen die je in Sodexo-records doet, en je mag nooit een valse of misleidende boeking doen in niet-financiële records, net zoals je dat niet zou doen in een financieel record.

Zorg er altijd voor dat transacties naar behoren worden geautoriseerd en gedocumenteerd.

Sodexo heeft een systeem van interne controles ingevoerd om ervoor te zorgen dat de transacties en de toegang tot de activa naar behoren worden geautoriseerd, dat de transacties worden geregistreerd in overeenstemming met het boekhoudkundig en financieel beleid, dat er verantwoording wordt afgelegd over de activa en dat de geregistreerde activa met redelijke tussenpozen worden vergeleken met de bestaande activa. Je mag nooit proberen de interne controles van Sodexo te omzeilen - dat is een schending van het beleid en er zijn ernstige juridische gevolgen.

Doe nooit enige betaling (of vervreemding van de activa van Sodexo) voor een ander doel dan het doel dat in de boeken en bescheiden van Sodexo is vastgelegd.

Je mag nooit een betaling doen die niet goed geautoriseerd is en gedocumenteerd. Dit betekent ook dat er nooit een betaling wordt gedaan voor een ander doel dan datgene wat is toegestaan of geregistreerd.

Wees er altijd zeker van, voor zover je verantwoordelijk bent, dat er goede interne controles zijn om ervoor te zorgen dat de interne en externe rapportering voldoet aan de normen van Sodexo.

Je bent verantwoordelijk voor de financiële rapportage voor jouw business unit. In de lopende periode vindt een verhuizing plaats. Je was je niet bewust van deze uitgave en dus stond deze uitgave niet in jouw eerdere prognoses. Aangezien de kosten eenmalig zijn en relatief minimaal, wordt jou gevraagd deze uit te stellen naar de volgende periode. Wat doe je?

Het uitstellen van de verhuiskosten is onethisch en een overtreding van het beleid. Boekhoudkundige normen vereisen dat jouw verslaglegging nauwkeurig en tijdig is. Het maakt geen verschil dat dit uitstel een eenmalige gebeurtenis kan zijn. Alle kosten moeten worden opgenomen in de periode waarin ze zich hebben voorgedaan.

Degenen die verantwoordelijk zijn voor de juistheid van de financiële verslaglegging hebben een speciale verantwoordelijkheid om er zeker van te zijn dat er goede interne controles zijn om ervoor te zorgen dat de interne en externe verslaglegging in overeenstemming is met het beleid. Daarom heeft Sodexo de Gedragscode voor Senior Managers aangenomen.

Werk altijd samen met interne en externe auditors.

Je bent onlangs gepromoveerd tot district manager. Als district manager heb je regelmatig zakenreizen en bijbehorende bedrijfskosten. Voordat je echter een account voor jouw uitgaven kunt krijgen, wordt jou gevraagd om op reis te gaan voor een van jouw nieuwe klanten. Een van de eenheden waarvoor je nu verantwoordelijk bent, is het verdienen van geld en loopt vooruit op het budget, dus je besluit de uitgaven ten laste te brengen van deze rekening. Kun je dit doen?

Aangezien elke onnauwkeurige of onjuiste rapportering de jaarrekening van Sodexo beïnvloedt en elke opzettelijke financiële misrekening verkeerd is, is het boeken van jouw uitgaven op deze manier onethisch.





WE BEHANDELEN ONZE MEDEWERKERS OP EEN EERLIJKE EN RESPECTVOLLE MANIER

**WE ZULLEN ALLE MEDEWERKERS EERLIJK EN RESPECTVOL
BEHANDELEN EN ZORGEN VOOR EEN VEILIGE WERKPLEK ZONDER
PESTERIJEN EN DISCRIMINATIE**

In overeenstemming met onze Verklaring van Respect voor de Rechten van de Mens omvat onze toewijding aan Zakelijke Integriteit het behandelen van onze medewerkers met eerlijkheid, respect en waardigheid.

Sodexo zorgt voor een veilige en gezonde werkplek. De werkomstandigheden moeten minimaal voldoen aan de geldende wet- en regelgeving en zullen worden onderworpen aan het Sodexo-programma voor gezondheid en veiligheid op de werkplek.

We verwachten van alle medewerkers dat ze elkaar met fatsoen en respect behandelen. We staan geen geweld toe op de werkplek of enige verbale, emotionele, psychologische, seksuele, fysieke of andere vorm van pesterijen, misbruik, intimidatie of pesten. We verbieden discriminatie van medewerkers bij aanwerving, promotie, salaris, prestatiebeoordeling of enige andere arbeidsvoorwaarde, op basis van ras, huidskleur, nationaliteit, geslacht, seksuele geaardheid, religie of handicap, of enige andere basis die verboden is door de wet- en regelgeving van toepassing. We staan niet toe dat er gebruik wordt gemaakt van slaafse, gebonden of andere vormen van gedwongen arbeid. Niemand die jonger is dan jaar, of de wettelijke leeftijd van tewerkstelling in een land of lokaal rechtsgebied, als die hoger is, mag worden toegelaten om te werken voor

Sodexo. We zullen geen minderjarigen in dienst nemen. en geen enkele minderjarige mag worden tewerkgesteld om gevaarlijk werk te verrichten, en elke tewerkstelling van minderjarigen is onderworpen aan wettelijke beperkingen met betrekking tot werkuren, lonen, werkomstandigheden en minimumopleiding.

Wij respecteren het recht van onze medewerkers om zich al dan niet te laten vertegenwoordigen door een vakbond en om collectief te onderhandelen. We zullen niet discrimineren of wraak nemen tegen elke werknemer of medewerkersvertegenwoordiger wegens lidmaatschap van, steun voor of verzet tegen een vakbond.

We zullen de medewerkers tijdig en volgens de planning uitbetalen voor alle tijd dat ze gewerkt hebben. Onze teams houden zich aan alle toepasselijke wet- en regelgeving voor werktijden van medewerkers, inclusief de maximale uurlimieten en eisen voor pauzes. Overwerk kan alleen worden verlangd als dit wettelijk is toegestaan op grond van de aard van het werk.





WE RESPECTEREN EN BESCHERMEN DE PRIVACY

WIJ RESPECTEREN EN BESCHERMEN DE PRIVACY EN VERTROUWELIJKE INFORMATIE VAN ONZE BELANGHEBBENDEN

Sodexo verbindt zich ertoe de vertrouwelijkheid van de persoonlijke informatie van al haar stakeholders te respecteren, met inbegrip van medewerkers, klanten, begunstigen, consumenten en zakenpartners. We zullen het beleid en de processen die bedoeld zijn om de naleving van alle relevante wetten op het gebied van privacy en gegevensbescherming te waarborgen, in stand houden.

Wij beschermen de privacy en vertrouwelijkheid van onze sollicitanten, medewerkers, klanten, consumenten, zakelijke contacten, aandeelhouders en andere derden door dergelijke informatie niet te onthullen aan iemand, intern of extern, anders dan diegenen die een zakelijke behoefte hebben aan dergelijke informatie en waar we wettelijk toegestaan zijn om dit te doen.



24

Wat u kunt verwachten:

- Sodexo voldoet aan de Sodexo Data Protection Corporate Rules, Policies, Procedures en Codes of Practice, uiteengezet in overeenstemming met het Europese wettelijke kader voor gegevensbescherming, alle van toepassing zijnde wetten op het gebied van privacy, gegevensbescherming en gegevensbeveiliging en het Sodexo Group Information & Security Policy; en wij houden toezicht op de naleving van al het bovenstaande.
- Sodexo zorgt voor wettelijkheid, eerlijkheid en transparantie.
- Sodexo verwerkt persoonsgegevens alleen voor een bekend, relevant en wettelijk onderbouwd doel.
- Sodexo zorgt ervoor dat de door ons verwerkte persoonsgegevens adequaat en relevant zijn en beperkt blijven tot wat nodig is voor de doeleinden waarvoor ze oorspronkelijk worden verzameld en verwerkt.
- Om de overdracht van gegevens binnen de Groep te vergemakkelijken, heeft Sodexo een reeks "Bindende Bedrijfsregels", die de overdracht van gegevens van een Europese dochteronderneming naar een andere dochteronderneming van de Groep regelt.
- Sodexo voert geen enkele evaluatie uit en neemt geen enkele beslissing over personen die een aanzienlijke invloed op hen kan hebben, uitsluitend op basis van een geautomatiseerde verwerking van hun persoonsgegevens, tenzij in bepaalde beperkte gevallen en met passende waarborgen.
- Sodexo biedt personen uitgebreide informatieverstrekking en een beleid voor gegevensbescherming, voor zover van toepassing, voorafgaand aan het verzamelen en verwerken van hun persoonlijke gegevens in overeenstemming met het Europese wettelijke kader voor gegevensbescherming en alle andere toepasselijke lokale wetgeving inzake gegevensbescherming.
- Sodexo geeft geen persoonsgegevens door aan derden buiten de EU/EER zonder te zorgen voor een adequate bescherming van de doorgifte van persoonsgegevens.
- Sodexo voert geen enkele evaluatie uit en neemt geen enkele beslissing over personen die een aanzienlijke invloed op hen kan hebben, uitsluitend op basis van een geautomatiseerde verwerking van hun persoonsgegevens, tenzij in bepaalde beperkte gevallen en met passende waarborgen.
- Sodexo houdt de persoonsgegevens die worden verwerkt nauwkeurig en waar nodig up-to-date.
- Sodexo bewaart persoonlijke gegevens slechts zolang als nodig is.
- Sodexo zorgt ervoor dat elke onderaannemer, intern of extern, die namens ons optreedt, van elke Sodexo-entiteit passende technische en organisatorische veiligheidsmaatregelen neemt.
- Sodexo meldt elke inbreuk in verband met persoonsgegevens aan de betrokken toezichthoudende autoriteit(en) en/of de betrokken personen.
- Sodexo verwerkt gevoelige persoonsgegevens alleen als dit strikt noodzakelijk en als dit wettelijk gegrond is.
- Sodexo houdt de gegevens van haar verwerkingsactiviteiten bij.
- Sodexo staat open voor eventuele verzoeken van betrokkenen over hun Persoonsgegevens.



- Sodexo omarmt privacy by design voor elk nieuw digitaal project of nieuwe zakelijke mogelijkheid waarbij persoonsgegevens worden verwerkt in overeenstemming met de Global Data Protection Impact Assessment procedure en privacy by default door het personeel te trainen in de omgang met persoonsgegevens en de implementatieprocedures. Wij trainen alle medewerkers die verantwoordelijk zijn voor de omgang met persoonsgegevens en de verwerking hiervan en er worden passende technische en organisatorische maatregelen getroffen.
- Sodexo voert een analyse uit over de impact van de gegevensbescherming waar nodig.
- Sodexo zorgt voor een passende opleiding aan medewerkers die een vaste of regelmatige toegang tot persoonlijke gegevens hebben, die betrokken zijn bij het verzamelen van persoonlijke gegevens of in de ontwikkeling van hulpmiddelen die worden gebruikt voor de verwerking van persoonlijke gegevens.

Wat wordt er van u verwacht:

- Zorg ervoor dat de mensen van wie we persoonlijke gegevens verzamelen, op de hoogte zijn van het soort informatie dat we verzamelen, hoe we het gaan gebruiken en hoe ze contact met ons kunnen opnemen als ze vragen hebben.
- Verzamel alleen de persoonlijke gegevens die nodig zijn. Deze gegevens moeten eerlijk worden gebruikt en voor een specifiek, duidelijk en legitiem doel, en mogen slechts zo lang worden bewaard als nodig is voor het doel waarvoor ze worden verwerkt. Je mag geen "gevoelige" informatie (in het bijzonder met betrekking tot gezondheidstoestand, etnische afkomst, seksuele geaardheid, politieke overtuiging, religie) verzamelen zonder toestemming van de betrokken persoon of alleen als de wet dit vereist.
- Vernietig of corrigeer onjuiste of onvolledige gegevens.
- Zorg ervoor dat dergelijke gegevens veilig worden opgeslagen.
- Zorg ervoor dat we dergelijke gegevens alleen aan geautoriseerde personen verstrekken, op een strikte "need-to-know" basis.
- Zorg ervoor dat de derden aan wie we de verzameling of het gebruik van persoonsgegevens zouden kunnen delegeren, zich aan deze principes houden.

PRAKTISCHE VOORBEELDEN:

Je werkt op de HR-afdeling en je collega van het marketingteam heeft gevraagd om toegang te hebben tot de HR-database. Moet je hem toegang geven?

Nee: tenzij de toegang kan worden gerechtvaardigd door een "need to know" basis.

Je wil wekelijks een nieuwsbrief ontvangen om op de hoogte te blijven van de nieuwe recepten in jouw favoriete Franse kookapplicatie. Naast jouw e-mailadres wordt jou gevraagd jouw geboortedatum en voedingsvoorkeuren op te geven. Moet het bedrijf van de app voldoen aan de beginselen van gegevensbescherming?

Ja, het bedrijf vraagt om jouw e-mailadres en andere informatie die allemaal als persoonlijke gegevens worden beschouwd, dus het moet voldoen aan de toepasselijke wetgeving inzake gegevensbescherming. Het ophalen van de geboortedatum en de voedingsvoorkeuren is echter niet nodig om je wekelijks een e-nieuwsbrief te sturen.

Je deelt persoonlijke gegevens met een IT-provider, maar je weet niet of de provider passende beveiligings- en vertrouwelijkheidsmaatregelen neemt om de gegevens te beschermen. Moet je een schriftelijke overeenkomst tussen de partijen sluiten?

Ja, om ervoor te zorgen dat jouw derden-aanbieders zich aan de regelgeving inzake persoonsgegevens houden, moet er een schriftelijke overeenkomst worden opgesteld.

De heer Smith wil een nieuwe mobiele app lanceren voor het volgen van fitness in het Verenigd Koninkrijk, Duitsland en Polen. Hij besluit de Britse, Duitse en Poolse gebruikers niet te informeren over de manier waarop de verzamelde gegevens zullen worden gebruikt, omdat hij denkt dat niemand geïnteresseerd is in het lezen van de informatie. Moet de heer Smith de gebruikers informeren over het gebruik van hun gegevens?

Ja. Consumenten hebben het recht om te weten welke persoonlijke informatie is verzameld, hoe deze zal worden gebruikt, wat hun rechten zijn en hoe zij deze rechten kunnen uitoefenen.





SPEAK UP ETHICS LIJN

www.speakup.sodexo.com

DE SODEXO SPEAK UP ETHICS LIJN BIEDT SODEXO MEDEWERKERS EN PARTNERS DE MOGELIJKHEID OM ACTIVITEITEN OF GEDRAG DAT IN STRIJD IS MET ONS VERANTWOORDELIJK ZAKELIJK GEDRAG OF DAT ONWETTIG TE MELDEN. ALLE RAPPORTEN ZULLEN ZORGVULDIG WORDEN BEOORDEELD DOOR ONZE GROEP.

Wie kan een rapport indienen?

Iedereen die voor of namens Sodexo werkt, kan aangifte doen. Het staat ook open voor elke partij

²⁶ waarmee ons bedrijf een of andere zakelijke relatie heeft of heeft gehad (zoals zakelijke partners, leveranciers, aandeelhouders, agenten, distributeurs, vertegenwoordigers en consumenten) die zich zorgen willen maken over mogelijk wangedrag.

Hoe moet ik een rapport indienen?

Als algemene aanbeveling geldt dat de eerste persoon aan wie je een probleem aan de orde stelt, jouw lijnmanager is. Je kan er ook voor kiezen om jouw bezorgdheid te bespreken met jouw HR-vertegenwoordiger, interne auditor of juridisch adviseur.

Indien je wangedrag vermoedt en oprecht van mening bent dat de zaak niet via de beschikbare kanalen kan worden afgehandeld, kan je gebruik maken van de externe Sodexo Speak Up Service. Dit geeft jou de mogelijkheid om op vertrouwelijke wijze en in jouw eigen taal jouw zorgen te uiten. Sodexo Speak Up wordt gerund door een onafhankelijke derde partij en is 24/7, 365 dagen per jaar beschikbaar.

Vertrouwelijkheid en niet-vergelding

Elke persoon die spreekt, wordt beschermd. Verzeker jezelf ervan dat je er niet onder zal lijden dat je te goeder trouw jouw bezorgdheid over vermoedelijk wangedrag uit. Elke vorm van bedreiging of vergelding wordt niet getolereerd. Vergelding wordt behandeld als een disciplinaire maatregel.

Je kan jouw zorgen anoniem delen (indien toegestaan door de wetgeving van jouw land). Wij moedigen je echter aan om jouw identiteit te onthullen, omdat het voor ons moeilijker, en in sommige omstandigheden zelfs onmogelijk, is om meldingen die anoniem worden gedaan, te onderzoeken.



Nadat je jouw melding hebt voltooid (online of telefonisch) ontvang je een unieke code, een "toegangsnummer" genaamd. Dit nummer kan gebruikt worden om terug te bellen of om toegang te krijgen tot de Sodexo Speak Up website om de voortgang van jouw melding te controleren.

Beoordeling en onderzoek

Alle rapporten die Sodexo ontvangt, worden ingelogd in een case management systeem. Afhankelijk van de aard, de urgentie en de mogelijke impact van jouw melding, wordt de zaak behandeld door de juiste casemanager.

De verslagen zullen binnen een redelijke termijn van drie tot zes maanden worden verwerkt, met name om ervoor te zorgen dat passende maatregelen worden genomen, ongeacht de betrokken personen.

Als je van mening bent dat jouw bezorgdheid of een tegen jou geuite bezorgdheid niet op de juiste manier is behandeld of dat een onderzoek niet correct is uitgevoerd, dan verzoeken wij jou de Group Ethics Officer hiervan op de hoogte te stellen.

27

Sodexo Groep Ethisch Bureau

255 quai de la Bataille de Stalingrad 92866 Issy-les-Moulineaux Cedex 9 - Frankrijk

Ethics.Group@sodexo.com

Meer informatie

- Speak Up Ethische lijn gids
- Speak Up Ethische lijn Gegevensbescherming verklaring



Sodexo Groep Ethisch Bureau
255 quai de la Bataille de Stalingrad
92866 Issy-les-Moulineaux Cedex 9 – Frankrijk
Tel: +33 (0)1 57 75 84 68 - Fax: +33 (0)1 57 75 84 68
www.sodexo.com

