

CONDUITE RESPONSABLE DES AFFAIRES

TOUS responsables



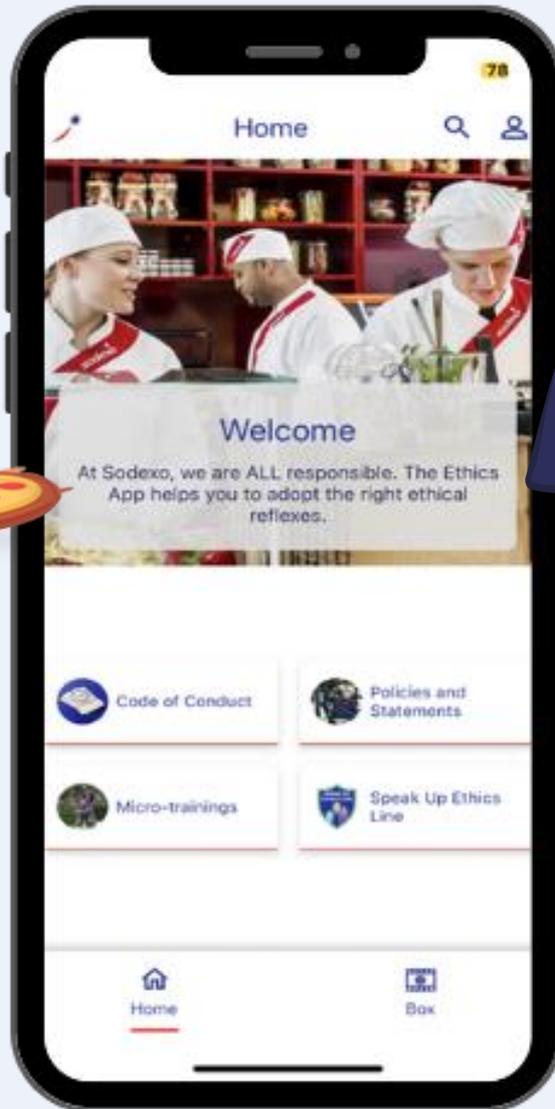
Code de Conduite

Principes d'intégrité

sodexo



Des réflexes éthiques dans la poches!



Disponible sur l'Apple Store ou sur le Play Store en 16 langues.



S O M M A I R E

	TOUJOURS FAIRE LE BON CHOIX	2
	CES PRINCIPES S'APPLIQUENT À TOUS	4
	Avant-propos de Sophie BELLON	4
	Nos Valeurs	5
	Nos Principes Éthiques	7
		7
	AGIR AVEC ÉQUITÉ ET HONNÊTÉTÉ	8
	NOUS NE TOLÉRERONS PAS LA CORRUPTION	12
	CONCURRENCE LOYALE ET HONNÊTE	15
	DES DÉCISIONS COMMERCIALES SANS CONFLITS D'INTÉRÊTS	17
	UTILISER ET PROTÉGER LES ACTIFS DE SODEXO	19
	DES DONNÉES FINANCIÈRES FIABLES	21
	TRAITER TOUS LES COLLABORATEURS AVEC ÉQUITÉ ET RESPECT	23
	RESPECTER ET PROTÉGER LA VIE PRIVÉE	24
	SPEAK UP LIGNE ÉTHIQUE	26



TOUJOURS FAIRE LE BON CHOIX

Nous sommes TOUS responsables

Sodexo a pour mission d'améliorer la qualité de vie de ses collaborateurs et de tous ceux que nous servons et de contribuer au développement économique, social et environnemental des communautés, des régions et les pays où nous opérons. Lorsque la législation locale impose des normes plus élevées que celles de notre Code de conduite, c'est la législation qui devra toujours l'emporter. Si, en revanche, notre Code de conduite prévoit des règles plus exigeantes, ce sont elles qui doivent prévaloir, à moins qu'il n'en résulte une activité illicite.

L'intégrité des affaires est essentielle à notre succès et nous aide à réaliser cette mission. C'est pourquoi il s'agit d'un pilier fondamental de nos engagements en matière de conduite responsable des affaires.

^{2]}

Ce document établit les normes que nous attendons de nos collaborateurs. Si vous êtes un haut dirigeant ou un collaborateur.

Il est important que vous compreniez le rôle important que vous jouez pour nous aider à maintenir notre réputation d'entreprise responsable ... Pourquoi ? Parce que « nous sommes TOUS responsables ».

Nous travaillons dans un environnement complexe ; dans de nombreux pays et cultures différents. Cependant, les principes de ce document sont cohérents dans l'ensemble de notre activité.

Nous avons tous la responsabilité de comprendre ces principes, de les suivre à la lettre et de nous assurer de faire preuve de discernement, non seulement pour nous assurer que nous respectons la loi, mais aussi pour veiller à toujours faire ce qu'il faut ; que nous sommes éthiques, équitables et une entreprise citoyenne. Cela fait de nous ce que nous sommes.



**Nous respecterons toutes les lois applicables partout où nous interviendrons.**

En plus de respecter les principes énoncés dans ce document, nous sommes tous responsables du respect des politiques et procédures de Sodexo et du respect des lois et réglementations spécifiques aux pays dans lesquels nous opérons.

Si vous avez un doute, veuillez en parler à votre service juridique. Particulièrement si vous soupçonnez un mauvais comportement ou un non-respect de notre code d'éthique, de la loi ou de nos politiques et procédures.

Les collaborateurs ont la responsabilité de comprendre et de respecter la présente déclaration et toutes les autres politiques de Sodexo ainsi que de signaler toute préoccupation ou de signaler rapidement toute violation présumée des lois ou des politiques de Sodexo.

Tous les collaborateurs ont la responsabilité de comprendre et de respecter la présente déclaration ainsi que toutes les autres politiques applicables de Sodexo. Le non-respect de la présente déclaration ou de toute autre politique de Sodexo peut entraîner une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement conformément aux lois locales et conventions collectives applicables.

Les collaborateurs doivent rapidement signaler toute violation de la loi ou des politiques de Sodexo dont ils ont connaissance et signaler tout problème ou préoccupation dès leur apparition. Sodexo mettra à la disposition des collaborateurs et des autres parties prenantes des mécanismes efficaces pour signaler les préoccupations liées à l'intégrité dans la conduite des affaires. Tous les signalements doivent être effectués de bonne foi. Les signalements seront, dans la mesure du possible, traités avec sérieux et confidentialité. Les collaborateurs effectuant ces signalements ne subiront pas de représailles, de menaces ou de harcèlement et la confidentialité de leur identité sera maintenue dans la mesure du possible et conformément à la loi.

Les problèmes signalés dans la présente déclaration sont souvent complexes ; y répondre ou les résoudre peut ne pas être simple. En raison de son activité dynamique et diversifiée, Sodexo devra faire face à des circonstances imprévisibles. Nous fournirons aux collaborateurs les ressources et l'assistance nécessaires pour appliquer ces principes d'intégrité dans la conduite des affaires, y compris des directives supplémentaires expliquant les principes décrits dans la présente déclaration ainsi que des outils pratiques pour aider les collaborateurs à appliquer nos principes dans le cadre de notre activité.

De plus, d'autres dimensions au sein du Groupe pourront choisir de mettre au point des directives supplémentaires concernant l'application de la présente déclaration à leurs situations particulières.



CES PRINCIPES S'APPLIQUENT À TOUS

CES PRINCIPES S'APPLIQUENT
À TOUS LES COLLABORATEURS DE SODEXO

Les collaborateurs de Sodexo, les consultants et toutes autres personnes recrutées afin d'agir en notre nom doivent respecter ces principes, et toute personne recrutant des consultants ou autres afin d'agir pour le compte de Sodexo doit prendre des mesures pour s'assurer que ces personnes acceptent de les respecter. Tous les consultants ou autres représentants doivent faire l'objet d'un processus de vérification préalable afin de s'assurer que leurs antécédents ou leur réputation sont exempts de conduite contraire à l'éthique.

Les collaborateurs de Sodexo ne doivent pas chercher à faire indirectement, par le biais de tiers, ce qu'ils ne peuvent pas faire directement.

4





Avant-propos de Sophie BELLON :



Traitez les autres comme vous aimeriez qu'ils vous traitent.



La mission de Sodexo est d'améliorer la qualité de vie et de contribuer au développement économique, social et environnemental des communautés, des régions et des pays où nous opérons. Nos collaborateurs s'engagent à respecter nos valeurs historiques d'esprit de

Service, esprit d'équipe et esprit de progrès, ainsi que les principes éthiques qui nous guident dans nos activités. Sodexo est et doit continuer à être une entreprise à laquelle les collaborateurs, les consommateurs, les clients et les autres parties prenantes peuvent faire confiance. Ceux qui travaillent pour et avec Sodexo doivent toujours être respectés et confiés quant à l'intégrité de leur relation et de leur engagement avec Sodexo. Chaque collaborateur doit se conformer à nos principes d'intégrité, en comprenant que la violation de ces principes sont des motifs de mesures disciplinaires et peuvent même être contraires à la loi. J'espère que ce document vous aidera à faire votre part et à vous sentir soutenu lorsque vous ferez le bon choix.



Tout commence au quotidien

6



Nos Valeurs

C'est ce que nous valorisons avant tout et sans exception : Sodexo vivra selon ses valeurs et ses principes éthiques.



L'ESPRIT DE SERVICE

- Les clients et les consommateurs sont au centre de toutes nos activités.
- Pour bien les servir au quotidien, nous devons faire preuve de disponibilité et de réactivité, anticiper leurs attentes et être fiers de les satisfaire.
- Sodexo est devenue une entreprise mondiale, mais nous restons axés sur un fonctionnement local ; nos managers sur le terrain sont de vrais entrepreneurs, proches de leurs clients et habilités à prendre des décisions.

L'ESPRIT D'ÉQUIPE

- C'est une nécessité absolue dans toutes nos opérations, nos *business units*, nos bureaux administratifs, ainsi que dans nos comités de gestion.
- Les compétences de chacun sont associées aux connaissances des autres membres de l'équipe pour garantir la réussite de Sodexo.
- Le travail d'équipe repose sur l'écoute, la transparence, le respect des autres, la diversité, la solidarité dans la mise en œuvre des grandes décisions, le respect des règles et le soutien mutuel, notamment dans les moments difficiles.

L'ESPRIT DE PROGRÈS

- Notre volonté, mais aussi la ferme conviction que l'on peut toujours améliorer la situation actuelle.
- L'acceptation de l'évaluation et de la comparaison de ses performances avec celles de ses collègues dans l'entreprise ou avec celles de ses concurrents.
- L'auto-évaluation, car comprendre ses réussites et ses échecs est essentiel à l'amélioration permanente.
- Un équilibre entre ambition et humilité.
- L'optimisme, la conviction que pour chaque problème, il existe une solution, une innovation ou un moyen de progresser.

7



Nos Principes Éthiques

LA LOYAUTÉ

Sodexo s'appuie sur une solide assise de loyauté envers ses clients, ses collaborateurs et ses actionnaires, et sur des relations honnêtes et ouvertes avec eux. La loyauté est l'une des pierres angulaires du fonctionnement de notre entreprise.

LE RESPECT DES PERSONNES

L'humanité est au cœur de notre métier. Sodexo s'engage à offrir l'égalité des chances, indépendamment de la race, de l'origine, de l'âge, du sexe, des croyances, de la religion ou des choix de style de vie. Améliorer la qualité de la vie signifie accorder à chaque personne respect, dignité et considération.

LA TRANSPARENCE

C'est l'un des grands principes de Sodexo et une constante auprès de toutes les parties prenantes : les clients, les consommateurs, les employés, les actionnaires et le grand public.

L'INTÉGRITÉ COMMERCIALE

Nous ne tolérons aucune pratique qui ne relève pas de l'honnêteté, de l'intégrité et de l'équité, quel que soit l'endroit où notre entreprise intervient dans le monde. Nous expliquons clairement notre position à nos clients, nos fournisseurs et nos employés, et nous attendons d'eux qu'ils refusent également les pratiques corrompues et déloyales.



AGIR AVEC ÉQUITÉ ET HONNÊTÉTÉ

NOUS ENTRETENONS AVEC TOUTES NOS PARTIES PRENANTES DES RELATIONS PLACÉES SOUS LE SIGNE DE L'HONNÊTÉTÉ ET DE L'ÉQUITÉ

Sodexo traitera avec honnêteté et équité toutes nos parties prenantes, y compris nos collaborateurs, clients, consommateurs, partenaires et fournisseurs. En conséquence, nous mettons un point d'honneur à honorer nos engagements contractuels et à respecter tant la lettre que l'esprit de nos accords commerciaux. De même, nous assurons à chacun de nos collaborateurs un traitement équitable et adhérons aux législations interdisant toute discrimination à l'égard de nos collaborateurs et consommateurs.

FOURNISSEURS



Ce que vous pouvez attendre de nous :

- Sodexo s'engage à se conduire en respectant les normes d'intégrité commerciale les plus strictes.
- Sodexo ne tolère aucune pratique incompatible avec les principes d'honnêteté, d'intégrité et d'équité, partout où elle intervient dans le monde.
- Sodexo s'efforce de garantir l'équité dans le processus d'approvisionnement et collabore par conséquent avec des fournisseurs soucieux de l'éthique sur sa chaîne d'approvisionnement.
- Sodexo ne se livrera à aucun acte de concurrence déloyale et à aucune forme de corruption.
- Sodexo prodiguera des conseils à ses employés et les formera à la manière de s'engager auprès des fournisseurs et autres tierces parties.
- Sodexo fournira un Code de conduite des fournisseurs pour garantir que toutes les parties prenantes ont bien les mêmes attentes.

Ce que nous attendons de vous :

- Respecter toutes les lois et réglementations en vigueur
- Prendre des décisions fondées sur des considérations commerciales légitimes.
- Suivre une procédure normalisée pour garantir une sélection équitable des fournisseurs/consultants.

- Garantir que tous nos fournisseurs respectent nos normes d'éthique exposées dans le Code de conduite des fournisseurs.
- Rapporter honnêtement et rapidement les situations financières et les résultats des opérations.
- Traiter honnêtement et équitablement avec les clients, les fournisseurs et les partenaires financiers.
- Éviter les conflits d'intérêts réels et potentiels.
- Éviter le don et/ou la réception inappropriés de cadeaux.
- Protéger les actifs de Sodexo exclusives.
- Protéger la réputation de Sodexo.
- Séparer les activités politiques personnelles des activités de Sodexo.
- Signaler les violations constatées de toutes les lois et réglementations applicables et des normes éthiques.

Demandez-vous ceci :

- **Avez-vous un conflit d'intérêts avec le fournisseur ?** Par exemple, si le représentant du fournisseur est un ami ou un membre de votre famille, il peut y avoir un conflit d'intérêts dans le processus de négociation.
- **Vous-même ou votre famille avez-vous reçu des cadeaux de la part du fournisseur ?** Si le fournisseur vous a offert des cadeaux et des divertissements, cela peut constituer un conflit d'intérêts, car vous

pourriez être alors être davantage enclin à faire des concessions. Dans certains pays, offrir des cadeaux et des divertissements peut être illégal, même dans le cadre de transactions commerciales privées si la corruption est avérée.

- **Le fournisseur vous a-t-il offert, à vous ou à votre famille, des divertissements comme des dîners ou des sorties pour un événement sportif ?** Si le fournisseur ne vous offre pas directement des cadeaux et des divertissements, mais qu'il le fait auprès des membres de votre famille, cela peut également constituer un conflit d'intérêts et être potentiellement contraire à la loi.
- **Y a-t-il d'autres éléments, à part des considérations commerciales, qui pourraient affecter votre prise de décision ?** En définitive, vous devez prendre des décisions concernant les fournisseurs en fonction des meilleurs intérêts de Sodexo et non des vôtres à titre personnel.
- **Avez-vous pris des raccourcis dans le processus d'appel d'offres ou omis d'obtenir votre contrat de façon légale ?** Il existe une procédure officielle pour s'engager avec les fournisseurs afin de garantir l'équité et pour pouvoir s'appuyer sur un document contractuel établissant la transaction. Si vous contournez le processus de contractualisation avec un fournisseur, vous vous exposez vous-même et vous exposez Sodexo à des risques.

**EXEMPLES PRATIQUES :**

J'essaie de trouver un nouveau fournisseur de matériel de bureau. Le premier que j'ai contacté propose un bon service, mais à un prix élevé. Le deuxième n'est pas aussi bon, mais il est moins cher (essentiellement parce qu'une remise importante a été consentie pour obtenir la commande de Sodexo). Puis-je dire au premier fournisseur quel tarif le deuxième fournisseur a annoncé dans son devis pour essayer de lui faire baisser son prix ?

Vous devez tenir votre conversation avec le premier fournisseur en des termes très généraux. Les informations possibles à révéler dépendent d'un certain nombre de facteurs, par exemple des limitations contractuelles (termes employés dans les appels d'offres, éventuels accords de confidentialité...), ou des lois locales qui peuvent limiter les informations pouvant être partagées. Il vaut mieux dire que vous avez un meilleur prix ailleurs, mais sans révéler l'identité et le tarif du deuxième fournisseur. Vous devez veiller à ne pas donner au premier fournisseur des informations confidentielles sur son concurrent. Ce genre de pratique pourrait être considéré comme contraire à l'éthique et, dans de nombreux pays, comme contraire à la loi.

Vous-même ou votre famille avez-vous reçu des cadeaux de la part du fournisseur ? Si le fournisseur vous a offert des cadeaux et des divertissements, cela peut constituer un conflit d'intérêts, car vous pourriez être alors être davantage enclin à faire des concessions. Dans certains pays, offrir des cadeaux et des divertissements peut être illégal, même dans le cadre de transactions commerciales privées si la corruption est avérée.

Quelqu'un m'a dit confidentiellement que l'un de nos fournisseurs étrangers faisait l'objet d'une enquête suite à des allégations de travail forcé. Le fournisseur ne m'a rien dit de tout cela, et lors des précédentes visites dans ses locaux, il n'y a eu aucune raison de s'inquiéter. Dois-je ignorer ces rumeurs ?

Absolument pas. Sodexo s'engage à ne travailler qu'avec des fournisseurs respectueux de l'éthique. Une enquête devrait être menée en temps opportun et vous devriez obtenir de l'aide pour enquêter sur la question. Portez cette situation à l'attention de votre manager, afin que le service juridique ou une autre ressource compétente puisse répondre à cette préoccupation au niveau adéquat au sein de l'équipe. Si vous avez l'impression que vos inquiétudes ne sont pas prises en compte, envisagez alors d'en faire part sur la ligne *Speak Up* de Sodexo. Si l'enquête révèle qu'il existe une marge d'amélioration, le fournisseur sera informé et un plan de mesures correctives sera négocié. Bien sûr, en cas de grave manque de respect de nos normes que nous ne pensons pas pouvoir corriger immédiatement, ou si le fournisseur ne change pas de comportement, nous devons mettre fin à nos relations avec lui.

**CLIENTS****Ce que vous pouvez attendre de nous :**

- Sodexo respectera ses engagements contractuels et ses accords commerciaux.
- Sodexo traitera les employés de manière équitable et respectera pleinement toutes les lois en vigueur interdisant la discrimination à l'encontre des employés et des clients.
- Sodexo a la responsabilité de maintenir les normes d'intégrité les plus strictes dans les pratiques commerciales avec toutes les parties prenantes.

Ce que nous attendons de vous :

- Respectez toujours les engagements contractuels et les accords commerciaux.

- Prenez toujours des décisions commerciales en fonction de besoins commerciaux légitimes.
- Ne tolérez jamais, de la part d'un partenaire commercial, un comportement qui serait inacceptable pour Sodexo ou pour ses employés.
- N'exercez aucune discrimination à l'encontre de quiconque sur des fondements inappropriés.
- En matière de ressources humaines, prenez toujours des décisions en fonction de considérations professionnelles et conformément au droit du travail en vigueur.
- Respectez toujours les règles de santé applicables et les politiques de sécurité de Sodexo.

EXEMPLES PRATIQUES :

Vous travaillez sur un projet dans lequel Sodexo est partenaire d'une société locale pour fournir des services de restauration à des travailleurs dans le secteur pétrolier. La plupart des employés du client appartiennent au groupe ethnique majoritaire dans le pays. Il

y a eu quelques incidents dans la salle de restaurant, qui ont entraîné des perturbations temporaires des services de restauration, lorsque ces travailleurs se sont bagarrés avec des membres d'un groupe ethnique minoritaire. Un jour, on vous dit que pour éviter ce genre de perturbations, la joint-venture ne permettra pas aux travailleurs des groupes minoritaires d'utiliser la salle de restaurant. Même si nous ne contrôlons pas la joint-venture, devriez-vous faire quelque chose ?

Oui. Discriminer les clients ou toute autre personne en fonction de facteurs tels que l'origine ethnique est contraire aux principes de Sodexo. Vous devez porter cette situation à l'attention de votre manager, afin que la personne compétente puisse en discuter au niveau adéquat au sein de la joint-venture.

En tant que responsable régional, il vous a été demandé de trouver des sociétés affiliées pour un nouveau programme Avantages & Récompenses. Un de vos amis possède et gère une des sociétés que vous envisagez de contacter, une épicerie. Pouvez-vous considérer l'activité de votre ami comme une société affiliée potentielle ? Que devez-vous faire si vous choisissez la société de votre ami ?

Oui, vous pouvez envisager la société de votre ami comme une société affiliée potentielle. Cependant, vous devrez éviter tout conflit d'intérêts potentiel ou toute apparence d'irrégularité. Vous devrez prendre la décision exactement comme vous le feriez pour toute autre décision commerciale à prendre pour Sodexo, en vous basant sur des besoins commerciaux légitimes, comme la qualité des produits et du service proposés, et non sur des considérations personnelles comme votre amitié. Collaborez avec un collègue pour faire des recherches sur la société de votre ami de manière aussi complète et critique que pour n'importe quelle autre société, afin d'émettre une recommandation.

Si au bout du compte, vous décidez de recommander la société de votre ami pour qu'elle devienne société affiliée, vous devrez expliquer à votre supérieur que le propriétaire est un ami, mais que vous pensez que son entreprise est la meilleure solution pour Sodexo et vous devrez être prêt(e) à expliquer pourquoi. Il est toujours important de divulguer une relation personnelle avant que la décision commerciale ne soit prise, pour qu'après coup, la raison de votre recommandation ne soit pas remise en question, et pour prendre des précautions supplémentaires, le cas échéant, afin d'éviter de refléter ne serait-ce qu'un semblant de favoritisme.



COLLABORATEURS

Sodexo a instauré

10 fondamentaux, qui ont un impact direct sur la qualité de vie de nos collaborateurs. Ces fondamentaux comprennent :

1. Un environnement de travail sûr, sécurisé et sain
2. Relations de travail respectueuses : aucune forme de harcèlement, de discrimination, de violence
3. Formation, outils et équipements visant à assurer des conditions de travail optimales et sûres
4. Clarté du management : mission et objectifs
5. Respect des droits fondamentaux au travail
6. Salaires : versés régulièrement et dans les temps
7. Plannings équitables : dans le respect des lois, avec des jours de repos et des pauses
8. Protection des données personnelles
9. Mise à disposition d'un logement propre et décent (si cela est prévu)
10. Alerte : tout signalement d'une violation de nos principes d'intégrité ne pourra donner lieu à des représailles pour son auteur

Ce que vous pouvez attendre de nous :

- Sodexo promeut une culture « zéro accident ». Cela signifie que, partout où nous opérons, Sodexo respecte toutes les règles, codes et politiques de santé et de sécurité applicables dans chacune de ses activités.
- Sodexo s'engage à veiller à ce que chacun soit traité avec respect sur le lieu de travail.
- Sodexo adoptera une approche de « tolérance zéro » pour les actes d'intimidation, de harcèlement ou de violence sur le lieu de travail. Tout acte de cette nature ou menace sera pris au sérieux, examiné immédiatement et traité de manière appropriée. Si c'est justifié, Sodexo encouragera l'intervention de la police et engagera des poursuites pénales.
- Si vous êtes victime de violence et que vous souffrez à cause de cela de traumatismes physiques ou psychiques, Sodexo vous soutiendra pour vous reconstruire.
- Sodexo veillera à ce qu'il existe des descriptions de poste écrites pour informer la direction et le personnel de leurs tâches. Tous les managers ont des objectifs clairs.
- L'engagement de Sodexo à respecter les droits de chaque individu est fondé sur les principes internationaux des droits de l'homme. Ces principes sont énoncés dans les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, dans la Charte internationale des droits de l'homme, dans la Déclaration de l'Organisation internationale du travail sur les principes et droits fondamentaux au travail et dans le Pacte mondial des Nations Unies.
- Sodexo s'engage à respecter le droit des employés à rejoindre ou non le syndicat de leur choix et à négocier collectivement, sans aucune forme de représailles qui pourrait compromettre leur capacité à exercer des droits de liberté d'association et de négociation collective.
- Sodexo s'engage, dans tous les pays où le Groupe est implanté, à ne pas exiger un travail ou tout autre service d'un employé sous la menace d'une sanction.
- Sodexo s'engage, dans tous les pays où le Groupe est implanté, à employer exclusivement des personnes âgées d'au moins 15 ans, sauf en cas d'apprentissage ou de stage dans le cadre d'un programme de formation professionnelle reconnu. Dans les pays où l'âge minimal légal est supérieur à 15 ans, Sodexo respectera les lois locales.
- Sodexo s'engage, dans tous les pays où le Groupe est implanté, à recruter des collaborateurs sur la base de critères de qualification, de compétences et d'expérience professionnelle. Ces critères s'appliquent également aux rémunérations, aux conditions de travail, aux promotions, à la mobilité et à la formation.
- Sodexo s'engage à lutter contre toute discrimination en matière d'emploi, et à promouvoir la diversité et l'inclusion dans le respect des lois locales.
- Sodexo s'assurera que tous les employés sont toujours payés à temps (salaire et autres rétributions).
- Sodexo veillera à ce que les horaires soient conformes aux lois en vigueur, n'exigent pas des employés qu'ils travaillent trop longtemps et que des périodes appropriées soient aménagées pour les repas, les pauses et les congés.
- Sodexo veillera à ce que l'entreprise collecte uniquement des données personnelles des employés quand elles sont strictement nécessaires, et seulement pour la durée pendant laquelle elles sont nécessaires. Lorsque ces données (par ex. nom, prénom, date de naissance, numéro de sécurité sociale) seront recueillies, leur traitement sera géré et sécurisé.
- Dans les cas où Sodexo fournirait des hébergements aux collaborateurs, ceux-ci seront appropriés pour y vivre convenablement.
- La ligne *Speak Up* de Sodexo vous permet de faire état de vos préoccupations concernant le respect du Code d'éthique professionnelle de Sodexo dans un environnement sécurisé et confidentiel.
- Nous garantirons, le cas échéant, un déroulement d'enquête équitable respectant les principes de confidentialité et de présomption d'innocence. Toute enquête sera également conforme à la législation locale en vigueur.

Ce que nous attendons de vous :

- Travaillez toujours sans être sous l'emprise de substances qui pourrait nuire à votre jugement ou à vos performances.
- Faites une promotion active de notre culture de la sécurité et respectez nos normes et procédures de santé et de sécurité.
- Signalez rapidement les accidents, les blessures ainsi que le matériel défectueux, les pratiques ou les conditions dangereuses à un responsable ou à une autre personne compétente
- Traitez les autres comme vous aimeriez qu'ils vous traitent avec courtoisie, dignité et respect.
- Ne menacez jamais quiconque de violence physique, psychologique ou verbale.
- Ne vous comportez jamais d'une manière qui pourrait être intimidante, offensante, malveillante ou irrespectueuse.
- Portez un équipement de protection individuelle adéquat lorsque vous en avez besoin et demandez qu'il soit remplacé s'il est endommagé.
- Demandez à suivre une formation si vous avez des doutes sur vos capacités et vos compétences pour assurer des prestations en toute sécurité.
- Reconnaissez et respectez les différences de culture et de croyances.
- Signalez rapidement toute violation des droits fondamentaux au travail à un supérieur hiérarchique, un contact RH ou une autre personne compétente.
- Veillez à respecter notre déclaration de confidentialité des données.
- Signalez rapidement toute violation de ces engagements à un responsable, un contact RH ou une autre personne compétente.
- Si votre préoccupation ne peut pas être traitée par des circuits classiques, signalez toute violation du Code d'éthique professionnelle de Sodexo sur la ligne *Speak Up* de Sodexo.

EXEMPLES PRATIQUES :

En tant que commercial, je conduis souvent la nuit dans des grandes villes et dans des zones rurales. Parfois, je ne me sens pas en sécurité. J'ai soulevé la question de la sécurité avec mon supérieur hiérarchique, mais il n'a pas répondu à mes préoccupations. Dois-je en parler avec quelqu'un d'autre dans l'entreprise ?

Oui, vous devez consulter votre Responsable des Ressources Humaines afin de discuter des solutions possibles pour éviter ce genre de situation.

Mon manager peut se montrer très intimidant. Je sais qu'il nous pousse beaucoup afin de fournir un travail de qualité, mais il peut parfois vraiment humilier les gens, et cela affecte le moral de toute l'équipe. Est-ce que je peux faire quelque chose à ce sujet ?

Les responsables de Sodexo doivent donner des défis à relever à leurs équipes et les motiver à fournir la qualité de travail exigée par nos clients. Cela signifie que le manager pourra critiquer ou commenter les performances des membres de l'équipe. Mais un manager doit aussi traiter les membres de l'équipe avec respect et dignité. Si vous pensez ne pas être traité de manière professionnelle, vous devez essayer de parler à votre supérieur hiérarchique. Vous pouvez également contacter votre responsable des Ressources Humaines.

Mon responsable de secteur m'a chargé de désactiver exceptionnellement un dispositif de sécurité.

Que dois-je faire ?

Vous ne devez jamais contourner, débrancher ou désactiver un dispositif de sécurité ou un équipement de surveillance sans l'autorisation préalable appropriée d'un représentant de la sécurité. Si votre responsable de secteur insiste, vous devez refuser et informer la Direction du site et votre service des RH. La sécurité est un engagement absolu qui ne doit pas être compromis pour des échéanciers de production ou pour toute autre raison.

Dans une université, un grand événement est prévu au début du semestre pour les nouveaux étudiants. Pour faire face au « coup de feu », le gérant est loin de la cuisine afin de superviser une autre unité, et vous constatez que les salariés travaillent sans prendre les pauses nécessaires. Même s'il s'agit d'un événement ponctuel et que l'objectif est de faire de l'événement un succès, devriez-vous signaler ces violations des règles au gérant ?

Oui. Le responsable d'unité sait qu'une partie de la réussite de l'événement implique de s'assurer que les conditions de travail sont bonnes et sécurisées. Nous protégeons également la réputation de Sodexo en respectant toujours les règles de santé et de sécurité, même si cela semble inutile pour un objectif à court terme. Vous devez toujours vous assurer que vos collègues et vous-même respectez les pratiques standard en matière de santé et de sécurité. Il est important d'avertir votre responsable d'unité si ces politiques ne sont pas respectées.



NOUS NE TOLÉRERONS PAS LA CORRUPTION

NOUS REMPORTEURONS DES CONTRATS SUR LA BASE DU MÉRITE, SANS FAIRE
USAGE DE POTS-DE-VIN ET DE CORRUPTION



La réussite commerciale de Sodexo repose sur la qualité de ses offres de services. Ni Sodexo ni quiconque agissant pour notre compte n'offrira de cadeaux ou tout autre élément de valeur à des fonctionnaires publics ou à des acteurs privés afin d'obtenir un avantage commercial. Sodexo s'interdit d'offrir des cadeaux, de proposer des invitations ou d'effectuer des contributions politiques inappropriées à des agents publics, des clients privés ou des prospects dans l'espoir d'influer sur leur décision concernant Sodexo, de se voir attribuer un marché ou d'obtenir un avantage commercial indu. De même, les collaborateurs de Sodexo sont tenus de refuser tout cadeau ou invitation de fournisseurs ou de fournisseurs potentiels en échange de l'attribution d'un contrat, de meilleures conditions tarifaires ou de tout autre avantage commercial indu.

Les principes d'intégrité et d'honnêteté doivent en toutes circonstances guider les actions des collaborateurs de Sodexo. Les collaborateurs de Sodexo doivent par conséquent éviter de donner l'impression d'effectuer une action inappropriée, et ne pas accepter, offrir ou proposer des cadeaux ou des invitations pouvant compromettre leurs actions, influencer les autres ou avoir un impact négatif sur Sodexo.

Certains cadeaux et invitations commerciales, à condition qu'ils restent dans des limites raisonnables, peuvent être autorisés en vertu de nos principes d'intégrité. De manière générale, les collaborateurs de Sodexo peuvent donc offrir ou proposer des cadeaux, invitations et autres gratifications à des personnes privées sous réserve qu'ils soient de faible valeur, conformes à la législation en vigueur et aux usages commerciaux locaux, et qu'ils ne soient pas motivés par la recherche d'un avantage commercial indu.

Les cadeaux ou les invitations pouvant être autorisés pour un client commercial peuvent être illégaux ou contraires à l'éthique dans le cadre de relations avec des agents publics. Par exemple, dans certains pays, les fonctionnaires ont l'interdiction formelle d'accepter quelque gratification que ce soit de la part de tiers, qu'elle vise à couvrir leurs frais de déplacement, d'hébergement ou de repas. Dans d'autres cas, lorsque les entreprises sont contrôlées par l'État, il est parfois difficile de savoir si leurs collaborateurs sont les représentants d'une société commerciale ou des agents publics. Les collaborateurs doivent par conséquent être très vigilants lorsqu'ils traitent avec des agents publics.

Ce que vous pouvez attendre de nous :

- Sodexo ne prendra part à aucune forme d'action de corruption, directement ou indirectement, nulle part dans le monde.
- Sodexo n'approuvera en aucun cas un paiement irrégulier ou un paiement en nature pour remporter des contrats, n'encouragera pas les autres à agir de manière inappropriée ou à influencer une décision en sa faveur.
- Sodexo n'effectuera pas de paiements de facilitation et ne permettra pas aux autres personnes qui travaillent pour nous ou qui nous représentent d'en effectuer.
- Sodexo prendra des mesures disciplinaires et, le cas échéant, engagera une action en justice si vous donnez ou acceptez des pots-de-vin, ou si vous vous engagez dans une forme quelconque de corruption ou si vous la cautionnez.
- Sodexo effectuera des vérifications d'antécédents pour tous les consultants et agents auxquels elle fera appel.
- Sodexo insistera pour que la politique en matière de corruption, de subornation et de paiements de facilitation soit suivie par les partenaires commerciaux, notamment les joint-ventures, les agents, les sous-traitants et les fournisseurs.

Ce que nous attendons de vous :

- N'acceptez pas et n'offrez pas de cadeaux ou quoi que ce soit de valeur pour obtenir un avantage commercial ou pour exercer une influence. Vous pouvez d'une manière générale offrir des cadeaux, proposer des divertissements ou d'autres choses tant que leur valeur reste modeste, que ces éléments sont conformes à la législation en vigueur et aux pratiques commerciales locales, et ne sont pas offerts pour obtenir un avantage indu.
- Lorsque vous négociez avec des sous-traitants, veillez à détecter chez eux les signes avant-coureurs de corruption potentielle. Veuillez prêter attention :
 - > à la réputation du contractant au niveau local (déterminez si la personne qui est un prospect, un client ou un partenaire commercial quelconque est un agent de la fonction publique)
 - > aux contrats, qui doivent préciser clairement ce que chaque partie doit faire
 - > aux conditions de paiement des commissions dans les contrats conclus avec des agents ou consultants : attention aux avances importantes et non justifiées
 - > aux factures, qui doivent détailler les prestations fournies

> au niveau des honoraires, qui doit être conforme au tarif en vigueur pour des prestations similaires.

- Enregistrez systématiquement les paiements justifiés et faites-vous toujours remettre un reçu.
- N'embauchez pas de consultant, d'agent ou d'autre tierce partie pour travailler pour ou avec Sodexo si Sodexo sait, ou a des raisons de croire, que cet agent est susceptible d'effectuer un paiement inapproprié en travaillant pour le compte de Sodexo.
- Respectez la législation et les conventions en matière de lutte contre la corruption (comme la loi Sapin II, la Convention de 1997 de l'OCDE et la loi américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger (FCPA), ou encore la loi britannique anti-corruption) dans tous les pays où Sodexo intervient, et exigez que les sous-traitants fassent de même.

Pensez aux points suivants :

- Lorsque vous demandez une approbation, situez-la dans son contexte : indiquez le montant des autres cadeaux ou divertissements que vous avez offerts ou reçus de la même personne ou entreprise privée au cours de l'année écoulée.



Déterminez si le cadeau ou le divertissement proposé, même si sa valeur est en deçà des limites approuvées, serait rapport à l'ensemble des avantages et des circonstances. En cas de doute, ne donnez pas de cadeau ou n'en acceptez pas. Dans ce domaine, l'apparence d'irrégularité est aussi importante que d'aller à l'encontre de la Politique de Sodexo.

- Ne donnez ou n'acceptez jamais d'espèces ou d'équivalents de trésorerie.
- Pendant le déroulement d'une procédure d'appel d'offres ou de dépôt de propositions, n'offrez pas de cadeaux ou de divertissements aux clients ou aux fournisseurs concernés, et n'en acceptez pas de leur part.
- Lorsqu'un agent devra interagir avec des tiers pour le compte de Sodexo, avant de l'embaucher, Sodexo devra effectuer une enquête approfondie sur les références de cet agent afin de vérifier si des « signaux d'alerte » avaient été découverts auparavant, et de voir s'il faut signer un contrat écrit comportant des dispositions anti-corruption, et le responsable de ce recrutement chez Sodexo devra discuter au préalable avec l'agent de la signification de la Politique de Sodexo et de la nécessité de la respecter. Dans tous ces cas, consultez votre supérieur hiérarchique.

EXEMPLES PRATIQUES :

Vous êtes responsable de secteur pour les services de facility management d'un petit district scolaire urbain faiblement financé qui lance actuellement un nouvel appel d'offres de services. À la demande du surintendant scolaire, il faut que vous organisiez une fête d'anniversaire pour le maire de la ville. Devez-vous accepter de planifier et de payer cette fête ?

Non. L'organisation d'une fête d'anniversaire pour le maire (un représentant du gouvernement local) serait contraire à la Politique de Sodexo et pourrait être considérée comme un pot-de-vin, puisqu'on pourrait estimer que Sodexo paie pour cette fête en échange du renouvellement du contrat. De plus, dans certaines juridictions, cela pourrait être considéré comme un don à une formation politique qui devra faire l'objet d'une déclaration.

Vous essayez de convaincre un administrateur gouvernemental local qui supervise un programme d'avantages pour les employés du secteur public de passer à un programme électronique de « carte à puce ». Même après que vous lui ayez expliqué les avantages de ce programme de cartes, il n'est pas convaincu et demande que lui et les membres de son personnel soient autorisés à utiliser gratuitement ces cartes pendant une période de 30 jours. Ils demandent à Sodexo de mettre de l'argent sur la carte pour qu'ils puissent l'essayer. Devriez-vous lui permettre de tester ces cartes ?

Non, cela reviendrait à offrir à des fonctionnaires quelque chose qui a une valeur, ce qui pourrait être considéré comme un pot-de-vin. Il devrait être possible de procéder à un essai des cartes sans mettre d'argent provenant de Sodexo dessus, sous réserve que les lois relatives aux marchés publics soient respectées.



Sodexo a une opportunité très rentable de fournir des services de gestion de camps pour une mine de cuivre, si l'exploitation minière se développe suffisamment. Mais avant que cette exploitation puisse se développer, elle doit obtenir l'aval des autorités locales à partir d'une étude d'impact environnemental. Vous êtes approché par un consultant local qui affirme qu'il « sait faire les choses dans la région » et peut obtenir le contournement de cette obligation.

Faut-il collaborer avec ce consultant ?

Ça dépend. Les circonstances entourant la proposition du consultant local sont suspectes et devraient susciter la méfiance. Il faut faire attention à la déclaration selon laquelle il « sait faire les choses », car elle suggère fortement qu'il pourrait utiliser une partie des honoraires que lui verserait Sodexo comme pot-de-vin pour obtenir la levée de l'obligation. Vous devez examiner de très près la réputation et les références du consultant. Contactez le service juridique pour vous aider dans le processus de vérification. Si des informations le concernant, notamment ses références, indiquent qu'il s'agit d'un professionnel hautement réputé qui aborde ce type de missions de manière honnête et éthique, la réponse peut être « oui » (si ses services sont rendus conformément à un contrat écrit et correctement documenté). Si, en revanche, il ne produit aucune référence, n'a pas de personnel et parle simplement de ses « relations », ou si ses références indiquent qu'il ne respecte pas toujours les pratiques de l'intégrité commerciale, alors la réponse est « non ».

Un consultant sur un territoire qui est nouveau pour Sodexo vous a dit qu'il pouvait garantir une augmentation de l'obtention de nouveaux contrats par Sodexo. Tout ce que vous avez à faire, c'est l'embaucher et lui verser, au préalable et en espèces, des honoraires substantiels. Devriez-vous le faire ?

Non. Une demande de paiement en espèces pour des services de conseil est contraire à la Politique de Sodexo. En outre, l'annonce d'une « garantie » est un élément dont il faut se méfier, car cela suggère une relation avec les décideurs qui risque d'être inappropriée. Une demande préalable d'honoraires substantiels est également un signal d'alerte, car cela pourrait signifier que le consultant souhaite utiliser une partie des honoraires versés par Sodexo pour soudoyer les décideurs. Enfin, le pays où travaille le consultant doit être analysé pour déterminer s'il a une réputation de corruption. Toutefois, dans certains cas, il est approprié d'engager un consultant pour fournir à Sodexo des contacts locaux. Le contrat avec le consultant doit être examiné attentivement et doit contenir des dispositions destinées à garantir que le consultant respectera la Politique de Sodexo et des normes éthiques très strictes. Les consultants sollicités pour obtenir des affaires doivent également faire l'objet d'une vérification préalable de leurs antécédents, afin de s'assurer que nous ne traitons pas avec une personne ayant des antécédents de corruption.





CONCURRENCE LOYALE ET HONNÊTE

NOUS REFUSONS TOUTES LES PRATIQUES CONCURRENTIELLES ET COMMERCIALES DÉLOYALES

Le régime de la libre entreprise suppose une concurrence loyale et équitable. Acteur mondial de premier plan, Sodexo s'efforcera d'agir et d'assurer la croissance rentable de ses activités grâce à ses talents, à l'innovation, au travail acharné et en ne cessant de chercher à améliorer la qualité de vie de nos clients, consommateurs et collaborateurs.

Nous fondons nos choix et décisions d'achat sur des critères objectifs (prix, service, qualité, etc.) et encourageons nos clients et fournisseurs à adopter la même attitude.

Nous fixerons les conditions financières et les prix en toute indépendance, sans entente illicite avec la concurrence visant un éventuel partage du marché ou des clients.

Nous respecterons le droit de la concurrence qui interdit de s'accorder avec des concurrents pour fixer des prix, truquer des appels d'offres ou attribuer des marchés, territoires ou clients.

Nous ne dresserons pas de portraits tendancieux des activités de nos concurrents ni n'acquerrons ou tenterons d'acquérir les secrets commerciaux ou les informations confidentielles d'un concurrent par le biais du vol ou de moyens frauduleux.

15



Ce que vous pouvez attendre de nous :

- Sodexo remporte des marchés en fournissant avec efficacité des services inégalés, en toute fiabilité et à des tarifs qui apportent de la valeur à ses clients.
- Sodexo cherche à identifier les fournisseurs qui travaillent dans le respect de normes éthiques qui correspondent aux siennes.
- Sodexo affronte la concurrence et négocie toutes les opportunités commerciales de manière équitable et éthique.
- Sodexo fera preuve d'ouverture et de transparence avec ses clients quand elle conclura avec eux des accords de partenariat.
- Lorsque des contrats sont attribués à Sodexo, l'entreprise fait tout son possible pour réaliser l'ensemble du cahier des charges et respecter les conditions fixées.

Ce que nous attendons de vous :

- Affrontez toujours avec la concurrence à partir des mérites de la marque Sodexo et évitez de dénigrer injustement un concurrent, de déformer certains aspects des produits ou services de Sodexo, d'acquérir (ou d'accepter) des renseignements concernant les concurrents de Sodexo par le vol, l'espionnage industriel, les écoutes électroniques ou la corruption, ou en utilisant des informations sur les concurrents dont vous avez des raisons de penser qu'elles n'ont pas été obtenues correctement.
- Ne parlez jamais à un concurrent de prix ou de conditions, de répartition des marchés ou des zones géographiques, d'attribution des clients ou des offres.
- Soyez toujours prudent lors des réunions d'associations professionnelles.



EXEMPLES PRATIQUES :

Vous êtes l'un des responsables de Avantages & Récompenses, et votre équipe a envisagé le lancement, sur un nouveau territoire, d'un nouveau produit de carte à puce pour l'administration des services sociaux du pays. Alors que vous prenez un verre avec une dirigeante travaillant chez un concurrent, elle indique que son entreprise envisage de commercialiser un produit similaire pour le gouvernement et pour un certain nombre de grands hôpitaux locaux. Elle suggère ensuite que vous pourriez peut-être vous y retrouver tous les deux si son entreprise ne commercialisait pas son produit auprès du gouvernement, à condition qu'à l'avenir Sodexo accepte de ne pas commercialiser ses cartes à puce dans les hôpitaux. Ainsi, selon elle, les deux entreprises pourraient réussir sur ce marché. Que faites-vous ?

Se répartir les clients ou les marchés (ou même simplement en parler) avec des concurrents est contraire à la Politique de Sodexo et constitue une violation de nombreuses lois. Sodexo est favorable au fait de rivaliser avec la concurrence en s'appuyant sur les mérites de ses prestations. La proposition de cette dirigeante est contraire à l'éthique et illégale, et c'est tout simplement une pratique répréhensible. Les choses sont claires : vous devez clore poliment la discussion en disant que Sodexo n'est pas intéressée et ne mène pas ses affaires de cette façon.

Un représentant d'une société de services de restauration vous appelle et vous propose de vous rencontrer pour discuter de la manière de se répartir les clients dans un pays de l'UE pour un service que sa société et Sodexo fournissent toutes les deux. Il dit que ça pourrait être un problème si vous vous rencontriez dans le pays de l'UE concerné, il veut donc vous rencontrer en dehors de l'UE. Devriez-vous y aller ?

Non. Nous ne partageons ni ne divisons les marchés ou les clients avec nos concurrents (c'est une faute et c'est illégal), et vous ne devez jamais parler à un concurrent de répartition ou de partage des marchés. Peu importe que la réunion se déroule en dehors du pays de l'UE qui est concerné. Nos principes s'appliquent partout dans le monde. Peu importe le lieu de la réunion ou du rendez-vous.

Vous êtes commercial et participez à une réunion préalable à un appel d'offres avec un client potentiel qui est un hôpital cherchant à externaliser des services intégrés de facility management, et vous savez que cet hôpital est préoccupé par les problèmes liés aux maladies contagieuses. Vous avez récemment lu un article sur une épidémie d'e-coli au niveau d'un compte géré par l'un des concurrents de Sodexo – mais vous savez que ce concurrent n'avait rien à voir avec l'épidémie. Devriez-vous mentionner l'épidémie pour tenter de remporter le marché ?

Non. Comme vous savez que le concurrent n'avait rien à voir avec l'épidémie, vous tromperiez le prospect et dénigreriez injustement le concurrent si vous l'évoquiez. Ce n'est pas ainsi que Sodexo remporte des contrats.

Un concurrent téléphone pour proposer de se grouper afin de répondre conjointement à un appel d'offres et pour se mettre d'accord pour ne pas soumissionner chacun de son côté auprès du client. Pouvons-nous faire ça ?

Généralement, c'est illégal. Il existe des circonstances limitées et particulières dans lesquelles ça peut être possible, mais vous devez examiner la situation spécifique avec l'équipe du service juridique et avec votre responsable.





DES DÉCISIONS COMMERCIALES SANS CONFLITS D'INTÉRÊTS

NOUS PRENDRONS NOS DÉCISIONS COMMERCIALES EN ÉCART
ANT TOUS LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Toutes les décisions commerciales doivent être prises de manière objective, en accordant de bonne foi la priorité à ce qu'il y a de mieux pour l'entreprise, et pas en fonction de l'avantage ou du profit personnel d'un collaborateur. Les collaborateurs de Sodexo doivent identifier tout conflit d'intérêts, réel ou potentiel, les concernant ou concernant d'autres personnes, et prendre les mesures nécessaires pour y remédier.

Il y a conflit d'intérêts lorsque, par exemple, un collaborateur est en mesure d'influencer une décision de Sodexo susceptible de lui procurer un avantage personnel ou de favoriser un parent ou un proche. Le collaborateur doit signaler la situation et des mesures seront prises pour éliminer l'influence du collaborateur sur la décision. Les membres de la direction ne doivent donc pas travailler pour les concurrents de Sodexo. Les collaborateurs ne doivent pas non plus créer ou chercher à piloter des activités afin d'approvisionner, d'établir un partenariat avec ou de fournir des services à Sodexo tout en travaillant pour Sodexo.

17

Ce que vous pouvez attendre de nous :

- Sodexo prendra des décisions de manière objective, et au bénéfice de l'entreprise.
- Sodexo fournira à ses employés des formations et des conseils sur ce qui constitue un conflit d'intérêts.



Ce que nous attendons de vous :

- Informez toujours votre supérieur hiérarchique de tout conflit d'intérêts, notamment de toute relation d'affaires que vous ou vos proches pourriez avoir, ou de tout investissement extérieur que vous ou vos proches pourriez avoir réalisé.
- Ne prenez jamais de décisions commerciales basées sur vos intérêts personnels.
- Tenez toujours compte de la manière dont vos intérêts personnels pourraient apparaître à vos collègues et à des parties prenantes de Sodexo.
- Respectez toujours les normes de Sodexo dans les relations commerciales extérieures.
- Obtenez l'autorisation avant d'entamer une relation commerciale extérieure avec un client ou un fournisseur existant ou potentiel.
- Ne fournissez pas de compétences ou de services à des concurrents, n'aidez pas à la création d'entités concurrentes de Sodexo ou ne leur prêtez pas assistance.
- N'acceptez pas d'emploi dans une société chargée de superviser Sodexo ou ne lui fournissez pas de services externes, que ce soit directement ou indirectement.
- Ne soyez jamais chargé(e) d'une affaire pour Sodexo auprès d'un de vos proches parents, n'embauchez jamais un proche parent à un poste dans lequel vous aurez une relation de responsable à subordonné.
- N'investissez jamais dans une société concurrente ou dans une société quelle qu'elle soit si vous êtes chargé(e), pour Sodexo, des transactions avec cette société.
- N'acceptez jamais de cadeaux ou de divertissements inappropriés.

EXEMPLES PRATIQUES :

Vous avez besoin d'une assistance restauration supplémentaire pour un projet Sodexo. Votre sœur a une expérience professionnelle dans la restauration, elle est disponible à brève échéance, est très compétente, elle sera rémunérée à un tarif standard, et on ne saura même pas qu'elle est votre sœur, car elle est mariée et porte un nom de famille différent du vôtre. Pouvez-vous embaucher votre sœur ?

Non. Les employés ne doivent pas employer de parents proches dans une relation de subordination directe (ni les superviser en tant que consultants externes), que ces relations soient connues ou facilement apparentes. Si vous pensez que votre sœur est la candidate la plus qualifiée, vous devez en discuter avec votre supérieur hiérarchique. Dans certaines circonstances, si un autre responsable Sodexo supervise la procédure ou prend la décision d'embaucher votre sœur et que la relation est clairement annoncée, ça peut être possible.

Vous êtes responsable de la restauration à la cafétéria d'une université. Vous envisagez de devenir propriétaire à 50% d'un restaurant proche de l'université et fréquenté par des étudiants ou des enseignants. Pouvez-vous réaliser cet investissement ?

Non. Le restaurant est un concurrent de la cafétéria de l'université et vous ne devez jamais investir dans une affaire concurrente. Un conflit d'intérêts pourrait apparaître, par exemple si vous étiez tenté de laisser le service se dégrader dans la cafétéria pour inciter un plus grand nombre d'étudiants à venir manger dans votre restaurant.

Votre beau-frère a récemment acheté une crèmerie qui fournit du lait et du beurre à la maison de retraite cliente de Sodexo où vous êtes responsable du service financier. Bien que vous ne preniez pas directement les décisions d'achat, dans le suivi des dépenses de la maison de retraite, vous auriez une certaine influence sur ces décisions. Devriez-vous signaler à votre supérieur hiérarchique que le fournisseur est votre beau-frère ?

Oui. Le fait que votre beau-frère soit propriétaire de cette crèmerie doit être communiqué à votre responsable. Vous ne devez jamais être chargé(e) pour Sodexo, de transactions avec vos proches. Même si vous ne prenez pas directement de décisions d'achat, votre responsabilité du contrôle des dépenses pourrait donner lieu à des pressions contradictoires. Par exemple, vous pourriez être tenté(e) de ne pas faire attention aux paiements destinés à la crèmerie qui seraient supérieurs à ce que vous pensez que d'autres fournisseurs pourraient facturer. Si votre beau-frère est le fournisseur le mieux qualifié, un autre employé de Sodexo doit être chargé de vérifier les paiements qui lui sont versés.

En tant que manager régional, il vous a été demandé de sélectionner des sociétés affiliées locales pour l'un des programmes Avantages & Récompenses de Sodexo. Vous avez 25 % des parts d'une société affiliée potentielle, qui propose des services de nettoyage à sec.

Lorsque vous sélectionnez des fournisseurs ou des sociétés affiliées, vous devez veiller, comme toujours, à baser vos décisions sur des considérations strictement commerciales et non sur des intérêts personnels. Sodexo pourrait souhaiter avoir pour affiliés un nombre limité de prestataires de nettoyage à sec dans la région, auquel cas votre entreprise sera en concurrence avec d'autres. Même si Sodexo offrait une affiliation à chaque fournisseur local de nettoyage à sec dans la région, il lui faudrait encore négocier les conditions contractuelles en pleine concurrence avec les entreprises. Pour toutes ces raisons, le fait que vous possédiez des parts dans ce pressing constitue clairement un conflit d'intérêts, et vous devez avertir votre responsable à ce sujet et vous retirer non seulement du processus d'évaluation et de négociation avec votre entreprise, mais aussi du processus d'évaluation et de négociation avec toutes les sociétés affiliées (ici, des fournisseurs de nettoyage à sec).





UTILISER ET PROTÉGER LES ACTIFS DE SODEXO

NOS COLLABORATEURS UTILISERONT ET PROTÉGERONT LES ACTIFS DE SODEXO, Y COMPRIS SES INFORMATIONS EXCLUSIVES ET ACTIFS INCORPORELS, AU PROFIT DE SODEXO, ET NE DOIVENT PAS UTILISER LES INFORMATIONSEXCLUSIVE S OU PRIVILEGIÉES A DES FINS

Les collaborateurs de Sodexo s'attachent, par leur professionnalisme et leur loyauté, à promouvoir les intérêts commerciaux du Groupe. Ils doivent s'assurer que ses actifs, y compris ses actifs incorporels tels que les informations commerciales, propriété de Sodexo, sont employés de manière adéquate et conformément à l'autorisation accordée par la direction, et ne puissent pas être employés abusivement ou dilapidés. Tous les collaborateurs sont tenus de conserver pour eux seuls les informations confidentielles relatives à Sodexo, ses clients, ses fournisseurs et ses collaborateurs ; cette obligation subsiste même après leur départ du Groupe. Ils s'interdisent, par ailleurs, d'utiliser les biens ou les informations de Sodexo pour leur bénéfice personnel ou pour celui de leurs parents, amis ou relations. Les collaborateurs disposant d'informations privilégiées – telles que des informations non connues du public portant sur des résultats financiers, des fusions ou acquisitions, l'octroi de contrats importants ou des plans stratégiques – ont également l'interdiction d'en faire usage pour acheter ou vendre des actions Sodexo SA ou de les communiquer à des tiers à cette fin.

19



Ce que vous pouvez attendre de nous :

- Sodexo interdit l'utilisation d'informations privilégiées pour se livrer au délit d'initié. C'est illégal et Sodexo engagera des poursuites contre toute personne coupable de cette pratique.
- Sodexo protégera nos informations confidentielles et celles de nos clients.
- Sodexo protégera également les informations confidentielles de nos fournisseurs et partenaires.
- Sodexo fournira à ses employés une formation et des conseils sur ce qui constitue un délit d'initié ainsi que sur la manière de protéger les informations confidentielles et les autres actifs de la société.

**Ce que nous attendons de vous :**

- N'utilisez jamais à des fins personnelles des informations confidentielles ou « privilégiées » obtenues dans le cadre de votre emploi.
- N'achetez ni ne vendez jamais de titres sur la base d'informations privilégiées, ou ne divulguiez pas d'informations privilégiées à des personnes extérieures à Sodexo, y compris à des membres de votre famille.
- N'achetez ni ne vendez jamais les titres d'une société (y compris de Sodexo) si vous avez des informations privilégiées sur cette société.
- Ne communiquez jamais des informations privilégiées de Sodexo avec une personne extérieure à Sodexo, même avec les membres de votre famille.
- Respectez toujours les règles de Sodexo en matière de protection des informations confidentielles.
- Communiquez uniquement des informations confidentielles (exception faite des informations financières non divulguées publiquement) à d'autres organisations lorsqu'un accord de confidentialité/de non-divulgateur a été signé.
- Protégez toujours les informations confidentielles qui nous sont confiées par d'autres comme vous protégez les informations de Sodexo.
- N'utilisez jamais la technologie, les moyens de communication, le matériel ou les installations de Sodexo à des fins personnelles sans l'autorisation de votre supérieur hiérarchique.
- N'utilisez jamais quelque chose qui est propriété d'un client à des fins personnelles.
- Ne dépensez jamais l'argent de Sodexo et ne prenez pas d'engagements autres que pour servir les objectifs commerciaux légitimes de Sodexo.
- Protégez toujours les biens incorporels de Sodexo, comme les secrets commerciaux et le temps de travail de l'entreprise.
- Employez toujours le temps que vous passez sur le lieu de travail pour les activités de Sodexo et pas de manière déraisonnable pour des activités personnelles.
- Ne gardez jamais pour vous une opportunité commerciale que vous découvririez par le biais de votre travail.
- Ne mettez jamais en danger la propriété intellectuelle ou la marque de Sodexo en divulguant des informations confidentielles de Sodexo, concernant notamment la recherche et le développement, la stratégie, les coûts, les tarifs, les ventes, les profits, les marchés, les clients et les méthodes de travail.

EXEMPLES PRATIQUES :

Vous travaillez chez Sodexo à l'exploitation des services de facility management d'une université, et vous souhaitez emprunter une tondeuse à gazon pendant un week-end pour rendre service à un voisin âgé dont le jardin a pris beaucoup trop de libertés. L'université étant fermée, la tondeuse à gazon ne manquera à personne et le client ne saura jamais que vous l'avez empruntée. Ça ne pose donc pas de problème ?

Si. Même si l'emprunt de cette tondeuse à gazon n'a pas d'impact négatif sur le fonctionnement de l'université, il va entraîner une usure supplémentaire et pose des problèmes en matière de responsabilité et d'assurance. Les employés de Sodexo ne peuvent pas utiliser quelque chose qui appartient à un client pour un usage personnel.

Vous reconnaissez que créer des alliances avec d'autres organisations est important pour la croissance et le développement de Sodexo. Pour renforcer encore la relation avec une organisation, vous invitez son Président à se joindre à votre réunion régionale. Lors de cette réunion, vous discuterez normalement des résultats financiers de votre Business Unit réalisés depuis le début de l'exercice et non communiqués publiquement. Pouvez-vous en discuter devant le Président que vous avez invité ?

Non. Les informations financières non publiques ne doivent pas être divulguées devant des personnes extérieures à Sodexo, même devant celles avec lesquelles nous avons noué des relations privilégiées. N'oubliez pas que les informations confidentielles ne doivent même pas être diffusées au sein de Sodexo auprès des personnes qui n'ont pas besoin de les connaître.

Lors d'une réunion de famille, votre oncle vous dit qu'il envisage d'acheter des actions dans un conglomérat agricole régional. Vous savez que Sodexo n'est pas satisfaite du service rendu par cette société et qu'elle mettra très certainement fin au contrat à son expiration dans quelques mois. Pouvez-vous le dire à votre oncle ?

Non. Bien que cela soit difficile, vous ne pouvez pas conseiller votre oncle sur la base d'informations confidentielles et privilégiées. Vous ne devez pas commenter cet investissement, et si votre oncle vous demande conseil, vous devez lui dire que l'entreprise agricole fait des affaires avec Sodexo, et qu'il ne serait pas approprié de faire des commentaires, pour respecter nos principes d'intégrité commerciale.



DES DONNÉES FINANCIÈRES FIABLES

NOUS TIENDRONS DES COMPTES EXACTS ET FIABLES ET PRODUIRONS DES ÉTATS FINANCIERS JUSTES ET FIDÈLES

Tous les collaborateurs s'obligent à produire des comptes réguliers et sincères donnant une image fidèle de la situation financière, du résultat des opérations, des transactions et de l'actif et du passif de Sodexo. L'établissement de ces documents doit être conforme aux principes comptables généralement admis et aux règles comptables et procédures de contrôle interne propres à Sodexo. Les collaborateurs s'interdisent toute écriture fautive ou frauduleuse dans les comptes; cette interdiction ne souffre aucune exception.

Les collaborateurs de Sodexo s'interdisent toute action susceptible de compromettre la sincérité des états financiers du Groupe, de contraindre, de manipuler ou d'induire en erreur les commissaires aux comptes ou auditeurs internes chargés de vérifier les comptes du Groupe.

21



Ce que vous pouvez attendre de nous :

- Sodexo communiquera et enregistrera les informations financières avec exactitude, honnêteté et transparence.
- Sodexo a des contrôles pour s'assurer que tous les registres financiers sont corrects et respectent les exigences commerciales, légales et réglementaires.
- Sodexo fournira des formations et des conseils aux employés chargés de tenir et d'enregistrer les dossiers financiers.

Ce que nous attendons de vous :

- Enregistrez toujours les transactions avec précision et tenez les registres financiers conformément aux politiques de Sodexo et aux normes comptables applicables.
- Consultez toujours un supérieur hiérarchique si vous avez des doutes quant à l'exactitude d'une entrée ou d'une procédure financière, ou si vous pensez qu'on vous demande de créer une entrée, des données ou un rapport erronés ou trompeurs.
- N'incitez jamais ni ne contraignez jamais les autres à violer la Déclaration ou à compromettre autrement l'intégrité des dossiers de Sodexo.
- N'inscrivez jamais volontairement une entrée fautive ou trompeuse dans un rapport, un registre (financier ou non) ou dans une note de frais.
- Vérifiez toujours que toutes les transactions sont dûment autorisées et documentées.
- N'effectuez jamais de paiement (ou ne cédez jamais des actifs de Sodexo) à d'autres fins que celles indiquées dans les comptes et registres de Sodexo.
- Vérifiez toujours, dans la mesure où vous avez cette responsabilité, que des contrôles internes appropriés ont été mis en place pour garantir que le reporting interne et externe est conforme aux normes de Sodexo.
- Coopérez toujours avec les auditeurs internes et externes.

EXEMPLES PRATIQUES :

Vous êtes responsable d'un compte de facility management. Le représentant du client vient vous voir et indique que ses dépenses sont inférieures au budget de son exercice, qui s'achève le mois prochain.

Pour que son budget corresponde à son prévisionnel, il vous demande de comptabiliser temporairement certaines dépenses dans son budget, lesquelles pourront ensuite être annulées sur la prochaine période comptable au cours de l'exercice suivant. Étant donné que ce n'est que temporaire et que ça arrangerait le client, est-il acceptable de le faire ?

Non. Vous ne devez jamais inscrire de fausse entrée dans un dossier, même temporairement. De la même manière que vous ne feriez pas de fausses déclarations dans les registres financiers de Sodexo, vous ne devez jamais aider un client à faire de fausses déclarations dans ses résultats financiers.

Les mêmes normes s'appliquent aux données non financières, et donc par exemple aux dossiers concernant la qualité, la sécurité et le personnel. Vous devrez toujours pouvoir raisonnablement justifier les écritures que vous saisissez dans les registres Sodexo, et comme pour les registres financiers, vous ne devez jamais inscrire d'entrée fausse ou trompeuse dans des registres non financiers.

Vérifiez toujours que toutes les transactions sont dûment autorisées et documentées.

Sodexo a mis en place un système de contrôles internes qui vise à s'assurer que les transactions et l'accès aux actifs sont dûment autorisés, que les transactions sont enregistrées conformément aux politiques comptables et financières, qu'il existe une responsabilité des actifs et que les actifs enregistrés sont comparés aux actifs existants à intervalles raisonnables.

Vous ne devez jamais essayer de contourner les contrôles internes ou ceux de Sodexo, car si c'était le cas, il s'agirait d'une violation de la Politique de l'entreprise, qui aurait de graves conséquences sur le plan légal.

N'effectuez jamais de paiement (ou ne cédez jamais des actifs de Sodexo) à d'autres fins que celles indiquées dans les comptes et registres de Sodexo.

Vous ne devez jamais effectuer un paiement qui n'est pas dûment autorisé et documenté. Cela signifie également qu'il ne faudra jamais effectuer de paiement à une fin différente de celle autorisée ou enregistrée.

Vérifiez toujours, dans la mesure où vous avez cette responsabilité, que des contrôles internes appropriés ont été mis en place pour garantir que le reporting interne et externe est conforme aux normes de Sodexo.

Vous êtes responsable du reporting financier de votre business unit. Une dépense de déménagement intervient dans la période en cours. Vous n'étiez pas au courant de cette dépense, elle ne figurait donc pas dans vos prévisionnels précédents. Comme il s'agit d'une dépense ponctuelle et relativement minime, on vous demande de la reporter sur la période suivante. Que faites-vous ?

Le report des frais de déménagement est contraire à l'éthique et constitue une violation de la Politique de l'entreprise. Les normes comptables exigent que votre reporting soit exact et effectué en temps opportun. Le fait que ce report puisse être quelque chose de ponctuel ne fait aucune différence. Toutes les dépenses doivent être comptabilisées dans les périodes où elles se sont produites.

Les responsables de l'exactitude des déclarations financières sont plus particulièrement chargés de s'assurer que des contrôles internes adéquats sont en place pour garantir la conformité du reporting interne et externe à la Politique de l'entreprise. C'est pourquoi Sodexo a adopté le Code de conduite des Cadres Dirigeants.

Coopérez toujours avec les auditeurs internes et externes.

Vous avez récemment été promu Directeur régional. En tant que Directeur régional, vous effectuez de fréquents voyages d'affaires et vous avez en conséquence des frais professionnels. Cependant, avant de pouvoir obtenir un numéro de compte pour vos dépenses, on vous demande de partir en déplacement pour l'un de vos nouveaux comptes. L'une des unités dont vous avez désormais la responsabilité est un compte de résultat avec lequel Sodexo gagne de l'argent et qui est en avance sur le budget, vous décidez donc de facturer les frais sur ce compte. Pouvez-vous faire ça ?

Étant donné que toute déclaration inexacte ou incorrecte a des répercussions sur les états financiers de Sodexo et que tout élément financier rapporté de manière intentionnellement inexacte est une faute, comptabiliser vos dépenses de cette manière est contraire à l'éthique.





TRAITER TOUS LES COLLABORATEURS AVEC ÉQUITÉ ET RESPECT

NOUS TRAITERONS AVEC ÉQUITÉ ET RESPECT TOUS LES COLLABORATEURS ET NOUS METTRONS À LEUR DISPOSITION UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SÛR, EXEMPT DE TOUTE FORME DE HARCÈLEMENT ET DISCRIMINATION

Conformément à notre Déclaration de respect des droits de l'homme, notre engagement envers les principes d'intégrité inclut le fait de traiter nos collaborateurs avec honnêteté, équité, respect et dignité.



Sodexo mettra à disposition un environnement de travail sûr et sain. Les conditions de travail doivent être au minimum conformes aux lois et réglementations applicables, et respecter le programme de Sodexo en matière de santé et sécurité sur le lieu de travail. Tous les collaborateurs sont tenus d'entretenir des relations décentes et respectueuses entre eux. Nous ne tolérerons aucune violence sur le lieu de travail ni aucune forme de harcèlement, d'abus, d'intimidation ou d'agression de nature verbale, émotionnelle, psychologique, sexuelle ou physique. Nous interdisons toute forme de discrimination à l'encontre des collaborateurs dans le cadre des processus liés au recrutement, à la promotion, au salaire, à l'évaluation de la performance ou à tout autre terme ou condition de travail basée sur la race, la couleur, la nationalité, le genre, l'identité du genre, l'orientation sexuelle, la religion ou le handicap, ou basée sur toute autre caractéristique qui est protégée par les lois et réglementations en vigueur.

Nous n'autoriserons pas le recours au travail en servitude, l'esclavagisme ni toute autre forme de travail forcé.

Aucune personne âgée de moins de 15 ans ou n'ayant pas atteint l'âge légal d'emploi dans un pays ou une juridiction locale, la limite d'âge la plus élevée s'appliquant, n'est autorisée à travailler pour Sodexo, et aucun mineur ne peut être employé pour effectuer des tâches dangereuses ; l'emploi de mineurs est soumis à des limitations légales en termes d'heures de travail, de salaires, de conditions de travail et d'éducation minimum.

Nous respectons les droits de nos collaborateurs à décider d'être représentés ou non par un syndicat et à mener des négociations collectives. Nous ne discriminerons pas un collaborateur ou le représentant d'un collaborateur ni n'engagerons aucune forme de représailles envers lui en raison d'une affiliation, d'un soutien ou d'une opposition à un syndicat.

Nous verserons à nos collaborateurs les salaires et les avantages prévus dans le cadre de la loi sur une base régulière pour toute la durée de leur travail. Nos équipes se plieront aux lois et réglementations en vigueur concernant les horaires de travail des collaborateurs, y compris les limites horaires maximales et les obligations en termes de temps de pause. Les heures supplémentaires ne peuvent être exigées que dans la mesure permise par la loi en fonction de la nature du travail.



RESPECTER ET PROTÉGER LA VIE PRIVÉE

NOUS RESPECTERONS ET PROTÉGERONS LA VIE PRIVÉE ET LES INFORMATIONS CONFIDENTIELLES DE NOS PARTIES PRENANTES

Sodexo respectera et protégera la confidentialité des informations personnelles de toutes ses parties prenantes, y compris ses collaborateurs, bénéficiaires, consommateurs, partenaires commerciaux, etc. Les collaborateurs doivent se conformer aux politiques et processus de la société visant à garantir la conformité aux lois sur la protection des données et de la vie privée en vigueur.

Nous protégeons la vie privée et la confidentialité de nos candidats, collaborateurs, clients, consommateurs, contacts professionnels, actionnaires, ainsi que d'autres informations personnelles concernant des tiers, en ne communiquant ces informations à personne, ni en interne ni en externe, sauf aux personnes qui en ont besoin pour leur travail dans le cadre de l'entreprise et lorsque nous sommes légalement autorisés à le faire.



24

Ce que vous pouvez attendre de nous :

- Sodexo respecte les Règles, Politiques, Procédures et Codes de bonnes pratiques de Sodexo en matière de protection des données d'entreprise, énoncées conformément au Cadre juridique européen de protection des données, aux lois applicables en matière de confidentialité, de protection des données et de sécurité des données, et à la Politique du Groupe Sodexo en matière d'information et de sécurité; et Sodexo contrôle la conformité à partir de tous ces éléments.
- Sodexo garantit la légalité, l'équité et la transparence.
- Sodexo traite les données personnelles uniquement dans un but connu, pertinent et légalement justifié.
- Sodexo s'assure que les données personnelles traitées sont adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire aux fins pour lesquelles elles sont recueillies et traitées à l'origine.
- Afin de faciliter les transferts de données au sein du Groupe, Sodexo émet un ensemble de « *Binding Corporate Rules* » (de règles à respecter obligatoirement dans l'entreprise) qui régit les transferts de données d'une filiale européenne vers une autre filiale du Groupe.
- Sodexo conserve des données personnelles qui sont traitées comme il se doit et en cas de besoin, actualisées.
- Sodexo ne conserve des données personnelles que le temps nécessaire.
- Sodexo s'assure que tout sous-traitant, interne ou externe, agissant au nom d'une entité de Sodexo, adopte les mesures de sécurité techniques et organisationnelles appropriées.
- Sodexo signale toute violation de données personnelles aux autorités de surveillance compétentes et/ou aux personnes concernées.
- Sodexo ne traite les données personnelles sensibles que si c'est absolument nécessaire et légalement fondé.
- Sodexo tient des dossiers informatisés de ses activités de traitement.
- Sodexo prête attention aux plaintes et requêtes des personnes et elle sera réceptive aux demandes ou requêtes concernant des données personnelles.
- Sodexo ne procède à aucune évaluation ou ne prend aucune décision concernant les personnes qui pourraient les affecter de manière significative ou avoir pour elles des conséquences sur le plan juridique et qui s'appuieraient uniquement sur un traitement automatisé de leurs données personnelles ou sur l'établissement de leur profil, sauf dans certains cas limités, et en ayant mis en place des garanties appropriées.
- Sodexo fournit aux personnes des informations complètes et des politiques de protection des données, selon le cas, avant de collecter et de traiter leurs données personnelles, conformément au Cadre juridique européen de protection des données et à toute autre loi locale applicable en matière de protection des données.
- Sodexo ne transfère pas les données personnelles à des tiers en dehors de l'UE/de l'EEE sans assurer une protection adéquate des données personnelles transférées.

- Sodexo respecte la vie privée dans la conception de chaque nouveau projet numérique ou dans le cadre de toute nouvelle opportunité commerciale impliquant le traitement des données personnelles, conformément à la procédure d'analyse globale d'impact sur la protection des données et à la confidentialité par défaut, en formant son personnel à la gestion des données personnelles et en appliquant des procédures pour s'assurer que chaque fois que des données personnelles sont traitées, des mesures techniques et organisationnelles appropriées sont mises en place.
- Sodexo réalise une analyse d'impact sur la protection des données là où c'est nécessaire.
- Sodexo fournira une formation appropriée aux employés qui ont un accès permanent ou régulier aux données personnelles, qui sont impliqués dans la collecte de données personnelles ou dans le développement d'outils utilisés pour traiter les données personnelles.

Ce que nous attendons de vous :

- Assurez-vous que les personnes auprès desquelles nous collectons des données personnelles sont informées du type d'informations que nous collectons, de la manière dont nous prévoyons de les utiliser et de la façon dont elles peuvent nous contacter si elles ont des questions.
- Recueillez uniquement les données personnelles nécessaires. Ces données doivent être utilisées de manière équitable et à des fins spécifiques, claires et légitimes, et ne doivent être conservées que pendant la durée nécessaire aux fins pour lesquelles elles sont traitées. Vous ne devez pas collecter d'informations « sensibles » (notamment liées à l'état de santé, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, les opinions politiques, la religion) sans le consentement de la personne concernée, ou seulement si la loi l'exige.
- Détruisez ou corrigez toute donnée inexacte ou incomplète.

- Assurez-vous que ces données sont conservées de manière sécurisée.
- Veillez à ne fournir ces données qu'aux personnes autorisées, sur une base strictement « nécessaire à connaître ».
- Assurez-vous que les tiers auxquels nous pourrions déléguer la collecte ou l'utilisation de données personnelles respectent ces principes.



EXEMPLES PRATIQUES :

Vous travaillez au service RH et votre collègue de l'équipe marketing vous demande d'accéder à la base de données des RH. Devez-vous le laisser accéder à la base de données des RH ?

Non, sauf si l'accès peut être justifié par la « nécessité de savoir ».

Vous souhaiteriez recevoir une newsletter hebdomadaire pour être informé(e) des nouvelles recettes de votre application préférée de cuisine française. Outre votre adresse électronique, il vous est demandé d'indiquer votre date de naissance et vos préférences alimentaires. La société qui propose cette application doit-elle respecter les principes de protection des données ?

Oui. L'entreprise vous demande votre adresse e-mail et d'autres informations qui sont toutes considérées comme des données à caractère personnel, elle doit donc respecter les lois applicables en matière de protection des données. Cependant, il n'est pas nécessaire de collecter votre date de naissance et vos préférences alimentaires pour vous envoyer une newsletter électronique hebdomadaire.

Vous partagez des données personnelles avec un fournisseur informatique mais vous ne savez pas si ce fournisseur applique des mesures de sécurité et de confidentialité appropriées pour protéger les données. Devriez-vous mettre en place un accord écrit entre les parties ?

Oui, pour garantir que vos prestataires extérieurs respectent bien la réglementation relative aux données personnelles, un accord écrit sera mis en place.

M. Smith souhaite lancer une nouvelle application mobile de fitness pour le suivi de la remise en forme au Royaume-Uni, en Allemagne et en Pologne. Il décide de ne pas informer les utilisateurs britanniques, allemands et polonais de la manière dont les données recueillies seront utilisées, car il pense que lire des informations n'intéresse personne. M. Smith doit-il informer les utilisateurs de la manière dont leurs données seront utilisées ?

Oui. Les consommateurs ont le droit de savoir quelles informations personnelles ont été recueillies, comment elles vont être utilisées, quels sont leurs droits et de quelle manière ils peuvent exercer ces droits, etc.





SPEAK UP LIGNE ÉTHIQUE

www.speakup.fr.sodexo.com

Sodexo Speak Up Ligne Ethique offre aux collaborateurs et aux partenaires de Sodexo, un moyen de signaler en toute confidentialité, les activités ou comportements contraires à notre Code de conduite ou illégaux. Tous les rapports seront examinés avec soin par notre Groupe.

Qui peut procéder à un signalement ?

Toute personne travaillant pour ou au nom de Sodexo peut procéder à un signalement. Cela est également possible pour toute partie prenante avec laquelle notre Société entretient ou a entretenu un quelconque type de relation commerciale (comme des clients, des fournisseurs, des actionnaires, des agents, des distributeurs, des représentants et des consommateurs) souhaitant faire part de ses préoccupations quant à une éventuelle faute.

Comment procéder à un signalement ?

En règle générale, la première personne à aborder pour tout signalement est votre supérieur hiérarchique. Vous pouvez également choisir de discuter de votre préoccupation avec votre représentant RH, votre auditeur interne ou votre représentant juridique.

Si vous suspectez une conduite inappropriée et pensez sincèrement que cette question ne peut être traitée par les canaux disponibles, vous pouvez utiliser le service externe Sodexo Speak Up. Cela vous permettra de faire part de vos préoccupations de manière confidentielle et dans votre propre langue. Sodexo Speak Up Ligne Ethique est géré par une société indépendante et disponible 24h/24 et 7j/7, 365 jours par an.

Confidentialité et absence de représailles

Toute personne qui effectue un signalement est protégée. Soyez assuré que vous ne souffrirez pas d'avoir soulevé de bonne foi des préoccupations à propos d'une inconduite présumée. Toute forme de menace ou de représailles ne sera pas tolérée. Les représailles sont traitées comme une affaire disciplinaire.

Vous pouvez faire part de vos préoccupations de manière anonyme (lorsque la législation de votre pays l'autorise). Nous vous encourageons toutefois à révéler votre identité, car il est plus difficile, voire impossible dans certaines circonstances, d'examiner les signalements rendus anonymes.

Lorsque vous aurez terminé votre signalement (en ligne ou par téléphone), vous recevrez un code unique appelé « numéro d'accès ». Vous pouvez l'utiliser pour rappeler ou accéder au site Web Sodexo Speak Up pour vérifier l'avancée de votre signalement.

Examen et enquêtes

L'ensemble des signalements reçus par Sodexo sont consignés dans un système de gestion des cas. Selon la nature, l'urgence et l'impact potentiel de votre signalement, le cas sera traité par le responsable concerné. Les rapports seront traités dans un délai raisonnable, compris entre trois et six mois, notamment pour que les mesures appropriées soient prises, quelles que soient les personnes concernées. Si vous estimez qu'un signalement que vous avez soumis ou dont vous avez fait l'objet n'a pas été traité de manière appropriée ou qu'une enquête n'a pas été correctement menée, veuillez en informer le Directeur Ethique Groupe.

27

Directeur Ethique Groupe

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

Ethics.Group@sodexo.com

Pour en savoir plus

- Guide Sodexo Speak Up Ligne éthique
- Notice sur la protection des données de la ligne d'alerte Sodexo Speak Up Ligne éthique



Contact

Bureau d'éthique du Groupe Sodexo
255 quai de Stalingrad 92866 Issy-les-Moulineaux Cedex 9 - France Tél. :
+33 (0)1 57 75 84 68 - Fax : +33 (0)1 57 75 84 68
www.sodexo.com