

pluxee
a *sodexo* company

MVO-rapport 2023



Inhoudsopgave

Voorwoord	3	Materialiteitsmatrix	15
Over dit rapport	4	Onze activiteitenperimeter	16
Kerncijfers	6	Terugblik op het afgelopen jaar	20
Ons 219-koppige team in enkele cijfers	7	Resultaten 2022-2023	22
Onze belangrijkste verwezenlijkingen in 2022-2023	8	· Milieu	
Voorwoord van de CEO	9	· Sociaal	
Visie-missie	11	· Governance	
Governance, risicobeheer en inclusie van belanghebbenden	12	Woordenlijst	46
		GRI-concordantietabel	52



Voorwoord

Dit jaarrapport is net als ons nieuwe Pluxee-merk energiek, dynamisch en direct. Daarom vind je hier een lichtere toon dan gebruikelijk is in publicaties van dit type. Achteraan het document hebben we ook een verklarende woordenlijst toegevoegd om het soms wat esoterische jargon behapbaar te maken.

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

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



Over dit rapport

Rapporteringsperiode

Dit rapport is gepubliceerd in november 2023 en het beslaat de periode van 1 juni 2022 tot 31 mei 2023.

Rapportfrequentie

Jaarlijks, vierde editie.

Activiteiten

Dit rapport heeft betrekking op de activiteiten van Pluxee in België, die vanaf 1 december 2023 uitsluitend vanuit het hoofdkantoor in Brussel worden beheerd. De productiecentra en de meeste callcenters zijn uitbesteed in België. We hebben ook een callcenter in Bulgarije.

De Benefits & Rewards-activiteiten omvatten:

Gesubsidieerde producten voor rekening van overheidsinstanties: **Dienstencheques, KMO-Portefeuille, Chèque-Formation, Chèque-Entreprise, PWA-cheque.**

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

Bedrijfsnaam

Pluxee Belgium nv

Structuur en rechtsvorm

De naamloze vennootschap Pluxee Belgium met hoofdzetel op Ravensteinstraat 36 in 1000 Brussel, behoort tot de Sodexo Groep met hoofdkantoor op de Quai de la Bataille de Stalingrad 255 in 92130 Issy-les-Moulineaux in Frankrijk.

Op 31 mei 2023 is de Pluxee Groep, wereldleider in Employee Benefits & Engagement, aanwezig in 31 landen. De groep telt wereldwijd 5000 werknemers en boekt een geconsolideerde omzet van meer dan een miljard euro.

Toeleveringsketen en onderaanneming

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

Joos Print: productie van de basischeque in Turnhout (België)

Symeta Hybrid (via Canon België): productiecentrum voor papieren cheques in Leuven (België)

Input4You (via Canon België): verwerking van papieren cheques in Anderlecht (België)

Zetes: productiecentrum van de Sodexo Card in Ruisbroek (België)

Atos/Worldline: activering en deactivering van terminals, verwerking van transacties met elektronische cheques in Evere (België)

SD Security: transport van papieren cheques naar Ruisbroek (België)

Yource Group: hoofdcallcenter in Moeskroen (België) en back-upcentra in Gent (België) en Sofia (Bulgarije)

Lidmaatschappen

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

GRI-conformiteit

De inhoud en principes van dit rapport zijn geïnspireerd door het [Global Reporting Initiative \(GRI\)](#).

Contactpersoon

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

Kerncijfers

op 31 mei 2023



€85 miljoen
omzet



46.500
aantal partners in ons
aanvaardingsnetwerk



€5 miljard
uitgiftevolume cheques



2,8 miljoen
aantal personen dat onze
oplossingen gebruikt



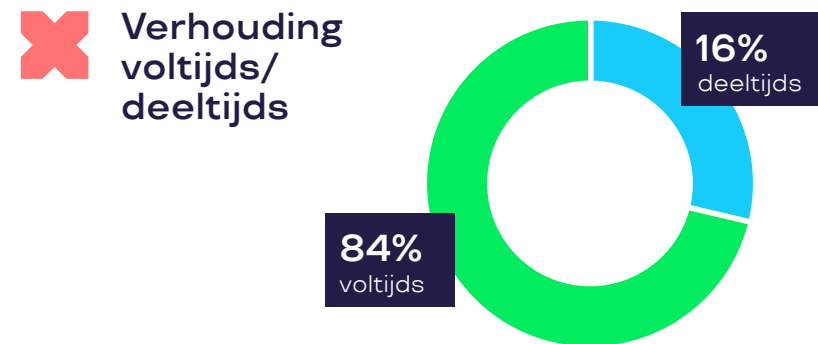
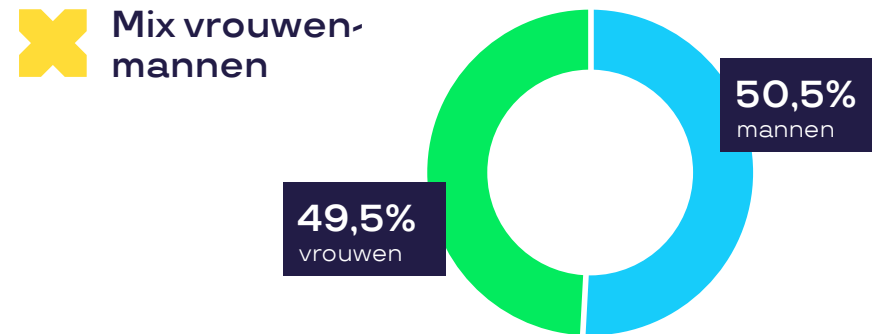
87.000
aantal klanten



219
medewerkers en medewerksters

Ons 219-koppige team

in enkele cijfers



Onze belangrijkste verwezenlijkingen

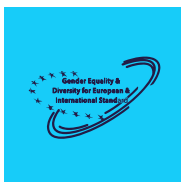
in 2022-2023



Het enige uitgiftebedrijf in België met Ecovadis Gold-certificering



Eerste bedrijf in België met CO₂ Neutral Gold-certificering



Overgang van niveau 2 naar niveau 3 van onze GEEIS-certificering voor gendergelijkheid



100%

Lokaal geproduceerde papieren cheques



+12,4%

Toename van het aantal papierloze transacties



22%

Percentage werknemers dat afstand heeft gedaan van een firmawagen

Voorwoord van de CEO



Sven Marinus
CEO Pluxee
Belgium

Pluxee: de weg naar een duurzame toekomst en een referentie als favoriete werkgever

In 2024 positioneert Pluxee zich als een belangrijke speler op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO), met een duidelijke visie: een voorbeeldige werkgever en een voorbeeld van duurzaamheid zijn.

Pluxee erkent dat duurzaamheid vandaag een belangrijke uitdaging voor ondernemingen is. Als verantwoordelijk bedrijf zetten we ons in om onze ecologische voetafdruk te verkleinen en bieden we onze klanten innovatieve oplossingen.

Voorbeeld van een verantwoorde bedrijfscultuur: om uit te groeien tot een favoriete werkgever focust Pluxee op het uitstippelen van een verantwoorde bedrijfscultuur. Dit betekent diversiteit en inclusie bevorderen, mensenrechten respecteren en de

arbeidsomstandigheden voor haar werknemers verbeteren. De onderneming wil een inclusieve omgeving bieden waar iedereen zich kan ontplooien en kan bijdragen aan ons collectieve succes.

De kracht van werknemersbetrokkenheid: in de strijd om talent moeten ondernemingen het verschil maken om het beste talent aan te trekken en te behouden. Pluxee begrijpt dat de betrokkenheid van medewerkers cruciaal is in dit proces. In 2024 investeert de onderneming in programma's voor persoonlijke en professionele ontwikkeling om werknemers aan te moedigen hun volledige potentieel aan te boren.

Pluxee moedigt werknemers ook aan om vrijwilligerswerk te verrichten en zich in zetten voor initiatieven op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen, wat hun gevoel van betrokkenheid en motivatie versterkt.

Conclusie: in 2024 onderscheidt Pluxee zich in de strijd om talent door maatschappelijk verantwoord ondernemen centraal te stellen in haar strategie. De onderneming draagt duurzame ontwikkeling hoog in het vaandel en creëert tegelijkertijd een verantwoorde bedrijfscultuur. Door te focussen op werknemersbetrokkenheid en het bevorderen van transparantie, heeft Pluxee zich geïtaliëerd als een best-in-class werkgever en een leider in de...

... oké, hoog tijd om terug de draad van dit hoofdartikel op te nemen. Wat je zojuist hebt gelezen is immers door een AI-bot geschreven. Het is niet moeilijk om over duurzaam ondernemen te kletsen: gewoon een zoekopdracht ingeven en de technologie regelt het binnen een paar seconden. Technologische vooruitgang mag echter niet bij artificiële ingrepen blijven. Bij Pluxee zetten we ons in voor een digitale transformatie die mensen centraal stelt in onze processen. En in plaats van geklets, geven we de voorkeur aan transparantie. Door onze resultaten in België te publiceren, stellen we onszelf

bloot aan vergelijkingen, kritiek en de verwachtingen van onze belanghebbenden. En dat doet geen artificiële intelligentie ons na. In het jaarrapport dat nu voor je ligt, maken we de balans op van de vooruitgang die we als verantwoordelijk bedrijf op het gebied van milieu, maatschappij en bestuur hebben geboekt. We zijn niet perfect. Maar we geloven in menselijke vooruitgang en werken daar elke dag aan, net zoals Pierre Bellon wilde toen Sodexo in 1966 werd opgericht.

In 1979 lanceerde Sodexo zijn eerste aanbod van Benefits and Rewards, de latere kernactiviteit van Pluxee. En in 2024 vliegt Pluxee uit onder de goedkeurende blik van de familie Bellon, om beter de vleugels te kunnen uitslaan in een omgeving die steeds meer responsiviteit, anticipatie en verantwoordelijkheid vraagt voor de huidige en toekomstige generaties.

Veel leesplezier,

Sven Marinus

Visie-missie

Te allen tijde een verantwoordelijke partner zijn

Door iedereen te helpen zijn of haar potentieel te realiseren

Wij vinden dat elke werknemer zijn potentieel moet kunnen ontplooiën en toegang moet hebben tot innovatieve hulpmiddelen om vooruitgang te boeken. Ons streefdoel - het openen van een wereld van mogelijkheden om mensen te helpen het meeste te halen uit wat echt belangrijk voor hen is - is de drijfveer achter alles wat we doen. Door gepersonaliseerde en verantwoorde ervaringen aan te bieden, hebben onze projecten een positieve invloed op miljoenen levens.

Door lokale gemeenschappen te stimuleren

We willen dat deze impact veel verder reikt dan de werkplek. Op deze manier komt ons bedrijfsmodel niet alleen ten goede aan individuen, maar ook aan hun leefgemeenschappen. We passen ook verantwoorde consumptiepraktijken toe als onderdeel van een ambitieuze strategie om onze ecologische voetafdruk te verkleinen.

Door dagelijks het vertrouwen van onze partners te verdienen

Een betrouwbare partner zijn: dat is onze belangrijkste belofte en dat is hoe we wereldleider zijn geworden

op het gebied van betrokkenheid en voordelen. Wat betekent dit? We staan onze partners bij door dik en dun en staan voortdurend met hen in contact. We staan altijd open voor hun ideeën en verwachtingen, waardoor we ons aanbod kunnen verbeteren en hen steeds intuïtievare, gebruiksvriendelijkere en gepersonaliseerde oplossingen kunnen bieden die bijdragen aan het welzijn van werknemers. We zijn er dan ook trots op dat onze klanten ons regelmatig beoordelen als een van hun meest betrouwbare partners. Dat is de waarde van een bedrijf waar de mens centraal staat.



Governance, risicobeheer en inclusie van belanghebbenden

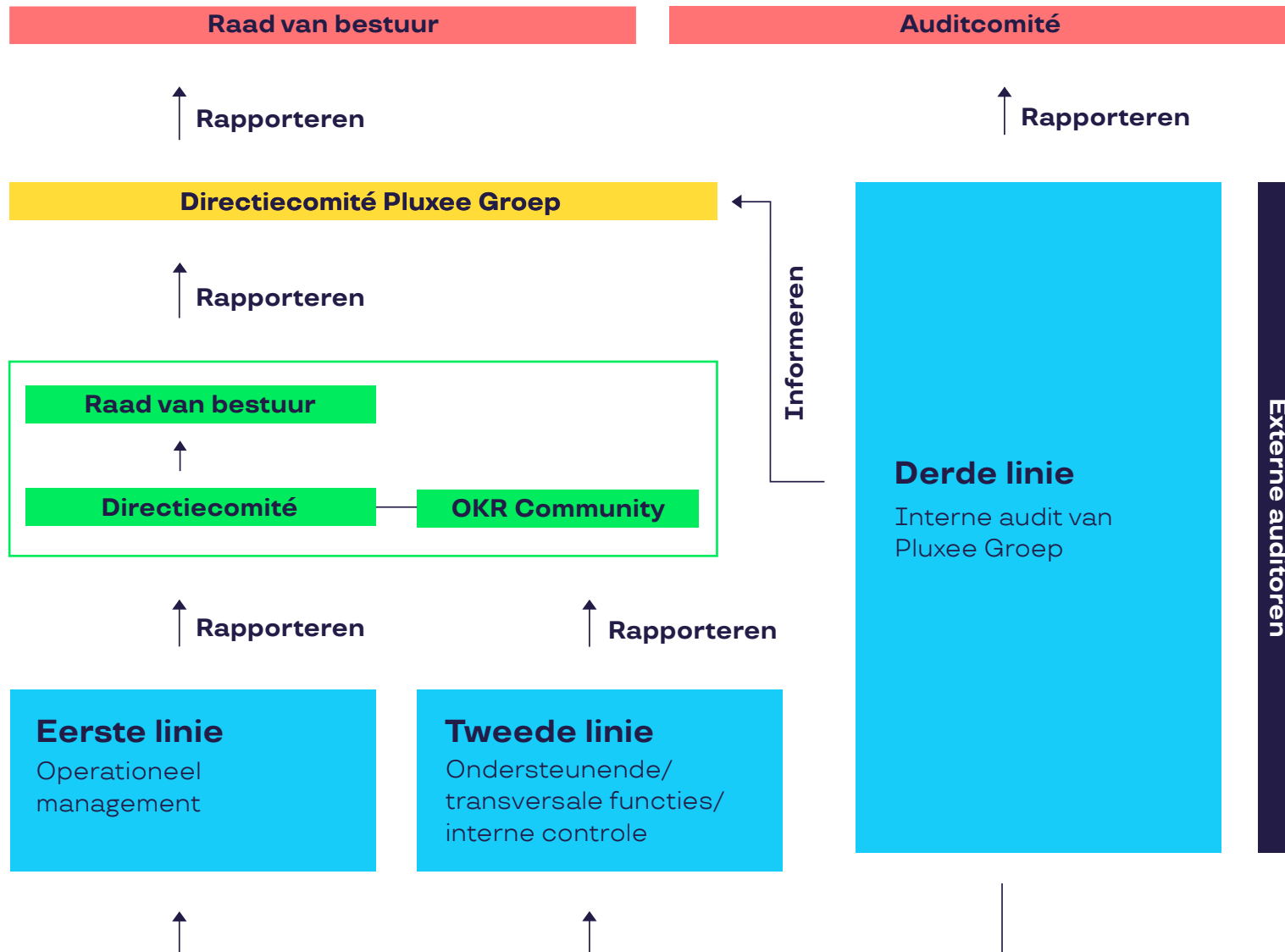
Risicobeheer

Om interne en externe risico's en marktonzekerheden het hoofd te bieden en tegelijk haar waarden trouw te blijven, past de Sodexo Groep governance en procedures toe om deze risico's in kaart te brengen, te evalueren, te voorkomen en aan te pakken en de negatieve impact ervan te beperken.

De operationele managers zijn de eersten die risico's in hun vakgebied in kaart moeten brengen en aanpakken. Ondersteunende en overkoepelende diensten bepalen de procedures

en bezorgen de teams de tools om risico's aan te pakken. De interne controleurs van de Pluxee Groep voeren een jaarlijkse risicobeoordeling uit en doen aanbevelingen. Externe accountants controleren elk jaar de financiële resultaten en de Sodexo Groep stelt een accountantskantoor aan om de niet-financiële gegevens van dochterondernemingen over de hele wereld te controleren met het oog op de geconsolideerde rapportering van de Groep.





De OKR-community bestaat uit leden van elk team. Ze werkt doorheen de onderneming aan de ontwikkeling en implementatie van initiatieven die het mogelijk maken om de kerndoelen van de onderneming te halen. De aspecten van duurzame ontwikkeling zijn geïntegreerd in deze kerndoelen, om ervoor te zorgen dat duurzaamheid integraal deel uitmaakt van corporate governance.

Inclusie van stakeholders

In 2019 namen we de beslissing om ons voortaan door [stakeholderpanels](#), te laten bijstaan. Die geven ons advies, dagen ons uit en sporen ons aan om verder te gaan met wat we goed doen.

De stakeholders zijn uit vijf domeinen afkomstig:

- ✖ de academische wereld
- ✖ de particuliere sector
- ✖ de publieke sector
- ✖ niet-gouvernementele organisaties
- ✖ de financiële sector

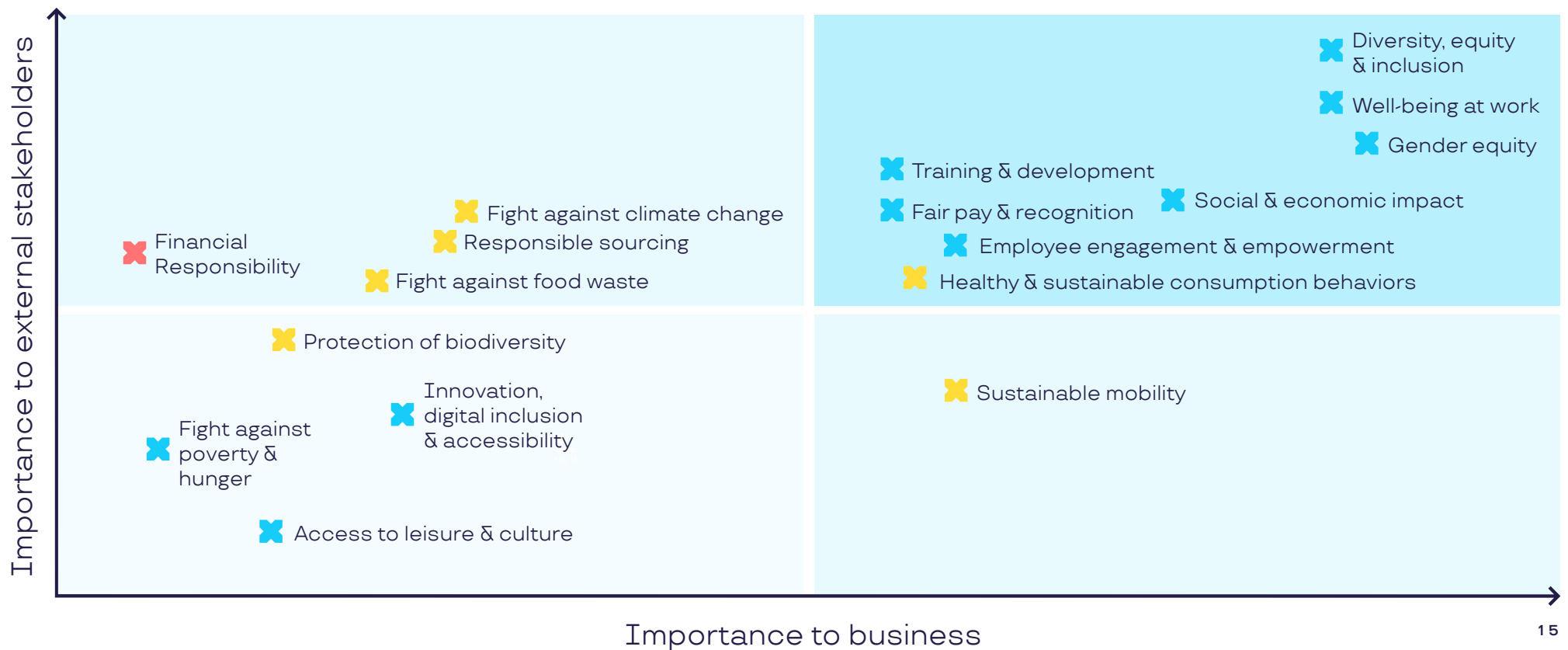
Met uitzondering van leden die deel uitmaken van onze toeleveringsketen, hebben de leden geen directe of indirecte banden met onze activiteiten om belangenconflicten te vermijden. De leden ontvangen ook geen vergoeding om ons met hun kritisch oordeel bij te staan op het jaarlijkse forum, via online-enquêtes, bilaterale gesprekken of mondelinge en schriftelijke aanbevelingen. Het forum heeft een genderevenwicht, telt leden uit de drie landsdelen en uit alle duurzame ontwikkelingsdomeinen.



Materialiteitsmatrix

Gezien de aard van onze activiteiten in België, covert onze [materialiteitsmatrix](#) 14 van de 17 Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen van de Verenigde Naties.

X Fundamentals: Stakeholder engagement & partnerships, transparency, governance & business ethics, data privacy & security, human rights.



Onze activiteitenperimeter

Zoals vermeld in een OESO-rapport uit 2021, zijn sociale voucherregelingen zeer relevant voor de ondersteuning van overheidsmaatregelen op het vlak van onder meer sociale inclusie, ecologische transitie en regelmatig, vast werk. Pluxee biedt in België een breed scala aan oplossingen aan, die belangrijke hefboomen voor het beleid van de federale en regionale overheden vormen. Deze gerichte, vlotte en veilige systemen ondersteunen ondernemingen, lokale handelszaken en Belgische gezinnen.

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

Steun voor de lokale economie

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



Dienstencheques

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

PWA

Het PWA-chequesysteem in [Wallonië](#) en [Brussel](#) is ontworpen als een instrument voor professionele re-integratie. Het biedt gezinnen en openbare of non-profitorganisaties de mogelijkheid om een beroep te doen op mensen die ver van de arbeidsmarkt staan voor erkende diensten, zoals hulp bij de verzorging of begeleiding van zieken of kinderen, hulp bij administratieve formaliteiten, tuinonderhoud, veiligheid in buurten en andere diensten die niet door de reguliere arbeidscircuits worden ingevuld. Dit is de perfecte manier om het voorzien in essentiële behoeften te combineren met sociale inclusie.

Ecocheques

Wist je dat voor elke euro die je uitgeeft met ecocheques 1 kilo [broeikasgassen](#) wordt vermeden? Dankzij de [Pluxee Eco](#) (de ecocheque van Pluxee) hebben werknemers en hun gezinnen eenvoudig toegang tot ecologische producten en diensten. De lijst met beschikbare producten is uitgebreid en heel afwisselend: zuinige douchekoppen, ledlampen, fietsen, treinabonnementen, planten, tuingereedschap, biologische voeding, zonnepanelen enz. Door de toegang tot producten en diensten met een hoge milieuwaarde algemeen toegankelijk te maken, stimuleert de ecocheque de ecologische transitie. Een blijvende gedragsverandering wordt zo financieel aantrekkelijk. En niet alleen het milieu heeft er baat bij! Ook de snelgroeiende sectoren van de nieuwe groene economie voelen de positieve impact.

Maaltijdcheques

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

Consumptiecheques

[Pluxee Consumption](#) (de consumptiecheques en koopkrachtpremie van Pluxee) werd in 2020 geïntroduceerd in het kader van de pandemie en in 2023 verlengd als de koopkrachtpremie. Met deze premie van maximaal 750 euro kunnen ondernemingen hun teams belonen door hun koopkracht te ondersteunen en door een impuls te geven aan de zwaar door de gezondheidsmaatregelen getroffen economie.

Cadeaucheques

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





Sport- en cultuurcheques

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

Mobility Pass

Met [Pluxee Mobility](#), kunnen bedrijven hun teams een mobiliteitsoplossing op maat bieden. De uitgaven worden beheerd door begunstigen op een gecentraliseerd digitaal platform. Of hoe je actie kunt ondernemen voor een groenere, gezondere en duurzamere wereld, zonder administratieve rompslomp!

Regionale steun voor bedrijven

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

Terugblik op het afgelopen jaar



Greg Renders

Corporate Responsibility
Manager

Na twee uitzonderlijke jaren gekenmerkt door COVID-maatregelen en na het inzetten van het herstel, brak de oorlog in Oekraïne uit. Die veroorzaakte humanitaire tragedies en had een economische impact op de hele wereld. Het ondersteunen van koopkracht, bedrijfsontwikkeling, energiesoevereiniteit en economische welvaart versterkt meer dan ooit de sociale cohesie en de samenleving. Het sociale aspect van onze activiteiten gaat ook hand in hand met verantwoordelijkheid voor het milieu en goed bestuur.

Vooruitlopend op de nieuwe Europese richtlijn voor de publicatie van duurzaamheidsinformatie door bedrijven (CSRD) hebben we ons jaarrapport herzien en afgestemd op de drie assen van de richtlijn (milieu, sociaal en governance). We verheugen ons over de invoering van

de CSRD. Die zal ondernemingen ertoe aanzetten om hun transitie naar duurzame groei te versnellen door transparantie op te leggen.

Het voorbije jaar hebben we onder toezicht van Bureau Veritas een actieplan voor gendergelijkheid geïntroduceerd met het oog op vernieuwing van onze GEEIS-certificering. De uitdagingen van de loonkloof en de vertegenwoordiging van vrouwen in het management vereisen een concreet, meetbaar en permanent gecontroleerd meerjarenactieplan. Vanuit milieuoogpunt werd het jaar gekenmerkt door onze beslissing om ons hoofdkantoor te verhuizen naar het hart van zachte mobiliteit, vlak bij het Centraal Station van Brussel.

Dit moet ons helpen om onze uitstoot van broeikasgassen met 19% te verminderen, een belangrijke stap in de richting van ons Net Zero 2035-traject. En op het gebied van goed bestuur hebben we onze negen grootste onderaannemers opgenomen in de Ecovadis-beoordeling. Hierdoor kunnen we ons streven naar maatschappelijk verantwoord ondernemen uitbreiden naar onze toeleveringsketen.

De autonome weg die we met Pluxee inslaan, versterkt onze plicht om op een verantwoorde manier te handelen. Hoewel we al sinds de oprichting worden ondersteund door de Sodexo Groep, zullen we nu alleen over onze activiteiten verantwoording moet afleggen. Een prima idee en daarom hebben we ook al in 2019 beslist om dit in België te doen. Dit maakt het voor ons gemakkelijker om transparant te blijven, zowel internationaal als nationaal. En deze transparantie op Belgisch niveau maakt ons uniek in de sector die cheques uitgeeft.

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

Met vriendelijke groeten,

Greg Renders



Resultaten 2022-2023

✕ Milieu



✕ Sociaal









✕ Governance



Milieu

Een dienstverlenende onderneming heeft logischerwijs een kleinere ecologische voetafdruk (1.770 tCO₂ in 2023) dan zware industrie of transportbedrijven. Maar elke onderneming moet haar steentje bijdragen in de strijd tegen klimaatverandering. Daarom hebben we onze directe en indirecte uitstoot van broeikasgassen gemeten en een Net Zero-traject tegen 2035 uitgestippeld. Er is echter nog meer. Met bijna 1,6 miljoen mensen die gebruikmaken van onze oplossingen voor extralegale voordelen in België, speelt Pluxee een rol bij het ondersteunen van een meer toegankelijke duurzame consumptie.



Prioritaire uitdagingen	Sleutelindicator	Resultaat 2022	Resultaat 2023	Ambitie 2030	Geboekte vooruitgang op weg naar 2030
Gezonde en duurzame consumptie bevorderen Lees meer	% geopende berichten over ecologisch verantwoord consumeren	29%	☺ 42%	45%	
Verantwoord aankopen Lees meer	Aantal onderaannemers beoordeeld op MVO	9/10	☺ 9/10	10/10	
Klimaatverandering bestrijden Lees meer	Vermindering van CO ₂ -uitstoot (scopes 1, 2, 3)	-36,7% vs 2017	-40,4% vs 2017	-65% vs 2017	
	% koolstofcompensatie	100%	☺ 100%	100%	
	% papierloze cheques	47,9%	☺ 53,6%	100%	
Duurzame mobiliteit Lees meer	% woon-werkverkeer met de auto	74%	☹ 67%	15%	

Gezonde en duurzame consumptie bevorderen

Dankzij onze digitale communicatiekanalen kunnen we vaker boodschappen uitsturen om onze gebruikers aan te sporen om hun cheques uit te geven bij commerciële activiteiten met een positieve impact. Zo heeft hun consumptie een grotere impact op duurzame ontwikkeling en op de lokale economie. In 2023 hebben we een ecologisch verantwoord consumptieadvies gestuurd naar zowat 575.000 mensen, die samen bijna 1,4 miljard euro in de Belgische economie konden spenderen. Die boodschappen moeten wel worden gelezen! In marketingtermen bedraagt het gemiddelde [openingspercentage](#) van B2C-e-mailings (van ondernemingen naar consumenten) ongeveer 20%. Wij halen 42%, maar streven naar 45% tegen 2030. Hoe? Dankzij onderwerpen

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

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

[Terugkeren naar de tabel](#)



Verantwoord aankopen

Een deel van het operationeel management van onze activiteiten besteden we uit, meer bepaald de productie en het beheer van papieren cheques en betaalkaarten, het transport en een deel van onze callcenters. We willen onze MVO-verantwoordelijkheid echter niet door onderaanneming ontlopen. Daarom hebben we beslist om onze tien belangrijkste onderaannemers (samen goed voor bijna 90% van onze jaarlijkse uitgaven) ook aan de MVO-audit van het [Ecovadis](#)-platform te onderwerpen. Dit jaar zijn negen van hen deze uitdaging al aangegaan. Voor elk van hen ontwikkelen we samen een actieplan om hun positieve impact te verbeteren, zodat we samen meer waarde aan onze keten kunnen toevoegen. Ten slotte nemen we volledig

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

Klimaatverandering bestrijden

Al drie jaar zijn wij het enige bedrijf dat CO₂-neutrale cheques uitgeeft. Maar hoewel Pluxee er trots op is het eerste bedrijf in België te zijn dat het CO₂-Neutral Gold label van CO2Logic ontving en gevalideerd werd door Vinçotte, is [CO₂-neutraliteit](#) niet het einde van het verhaal; het is het begin van ons [Net Zero Emissions 2035](#)-traject.

Ons Belgisch filiaal is er trots op een van de 50 ondernemingen te zijn die de Belgian Alliance for Climate Action ([BACA](#)) hebben ondertekend en die hun plan voor de vermindering van de uitstoot van broeikasgassen hebben laten goedkeuren door het [Science-based Targets Initiative \(SBTi\)](#). Met dit engagement garanderen we dat we met onze activiteiten een verhoudingsgewijze bijdrage leveren aan het beperken van de opwarming van de aarde tot 1,5°C, in overeenstemming met de Akkoorden van Parijs.

Concreet moeten we onze uitstoot van broeikasgassen tegen 2030 met 65% verminderen en tegen 2035 met 90%, in vergelijking met 2017. We zullen dus in absoluut volume moeten gaan van 2.970 tCO₂e in 2017 naar 1.039 tCO₂e in 2030 en naar 297 tCO₂e in 2035.

In 2022-2023 bedraagt de totale uitstoot van onze activiteiten in België (scope 1, 2 en 3) 1.770 ton CO₂e (40,4% minder dan in 2017), wat overeenkomt met 1.011 retourvluchten Brussel-New York. De emissies veroorzaakt door mobiliteit zijn met 30% gestegen ten opzichte van vorig jaar, wat de beperkingen aantoont van een modale shift die enkel gebaseerd is op individuen. Daarom hebben we besloten om ons hoofdkantoor te verhuizen naar een gebouw met optimale energieprestaties (perimeter 1 en 2) en gelegen in het hart van het zachte mobiliteitsknooppunt van het Brusselse Centraal Station. Omdat er geen parkeerplaatsen voor auto's zijn, hebben we een volledig nieuw mobiliteits- en telewerkbeleid ontwikkeld. Dit moet onze teams in

staat zal stellen om hun behoefte aan verplaatsingen te verminderen en het modale aandeel van de auto in hun woon-werkverkeer drastisch te verlagen.

Tegelijkertijd moeten we de digitalisering en dematerialisering van onze betaaloplossingen versnellen. De grootste bron van broeikasgasuitstoot door onze activiteiten is immers de productie van papier en betaalkaarten en het transport van cheques en kaarten (scope 3).

In 2022-2023 was de elektriciteit die werd verbruikt op ons hoofdkantoor (scope 2) 100% hernieuwbaar (61,79% uit waterkracht, 24,78% uit windenergie, 10,30% uit biomassa en 3,13% uit PV-panelen).

Totaal uitstootvolume in 2022-2023 (in tCO₂e)

Scope 1	Scope 2	Scope 3
474 tCO ₂ e	0 tCO ₂ e	1.296 tCO ₂ e

Net als vorig jaar [compenseren](#) we trouwens 100% van onze CO₂-uitstoot dankzij onze samenwerking met CO2Logic.

Carbon Offsetting

Volume gecompenseerde uitstoot	100%
Kost van de compensatie	20.355€

[Terugkeren naar de tabel](#)



Milieuvriendelijkere cheques

Per uitgegeven euro heeft de productie en het beheer van papieren cheques een impact op het milieu die 16 keer hoger ligt dan bij elektronische betalingen per kaart. Ook al zijn we het enige uitgiftebedrijf in België dat 100% PEFC en 100% lokaal geproduceerde papieren cheques aanbiedt, toch streven we ernaar om tegen 2030 al onze oplossingen te digitaliseren. Momenteel gebeurt 53,6% van de uitgaven van onze begunstigen al met papierloze oplossingen. Als dit aandeel geleidelijk stijgt naar 100%, is dat niet alleen goed nieuws voor het klimaat, maar ook voor de mensen die onze oplossingen gebruiken. Ze kunnen zo immers geen cheques of kaarten meer verliezen. Ook het risico om een te besteden saldo over het hoofd te zien, wordt drastisch ingeperkt dankzij digitale tools die je regelmatig waarschuwen en je toelaten om je saldo te raadplegen. Digitalisering zorgt er zo voor dat er effectief meer geld in omloop is. Allemaal in het voordeel van

de partnerbedrijven. Tot slot is het aantal pincodes dat per post wordt verstuurd drastisch gedaald sinds de invoering van de mogelijkheid om pincodes op te vragen via de mobiele applicatie.

Inzake dienstencheques blijft papier vooral voor een aantal heel kwetsbare mensen de enige oplossing. Het percentage mensen dat nog gebruik maakt van papieren dienstencheques bedraagt 34,3% in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, 35,6% in Wallonië en 21,3% in Vlaanderen. In samenwerking met de regionale overheden werken we aan de inclusieve transitie naar de digitalisering van dienstencheques, essentiële instrumenten voor de autonomie van individuen en het evenwicht van gezinnen.

De afgelopen drie jaar gebruiken we tot slot alleen nog polyethyleenzakken met een lage dichtheid om papieren cheques in te zamelen en enveloppen van gerecycled papier met vensters van maïszetmeel.

✖ Bereikte resultaten 2022-2023

Verhuizing hoofdkantoor en nieuw mobiliteitsbeleid

Bij het kiezen van de locatie voor ons nieuwe hoofdkantoor hebben we onszelf een aantal belangrijke criteria opgelegd:

- ✖ Milieucriteria
 - Minimaal BREEAM Excellent-certificering
 - Vermindering van de CO₂-uitstoot voor verwarming en koeling met minstens 50%
 - Op minder dan 5 minuten wandelafstand van een groot station
- ✖ Gezellig
 - Eén enkele verdieping
 - Extra vergaderruimtes in de buurt

Na een jaar lang de vastgoedmarkt te hebben geanalyseerd, zijn we erin geslaagd om aan alle gestelde criteria te voldoen. De impact op het klimaat zal direct zijn: we kunnen onze totale klimaatvoetafdruk met bijna 19% verminderen dankzij de energie-efficiëntie van het gebouw en de mobiliteit van onze teams.

Door te verhuizen naar het hart van een zacht mobiliteitsknooppunt met directe treinverbindingen vanuit alle Belgische provincies en zonder parkeerplaatsen op het nieuwe hoofdkantoor, moet het aandeel van de auto in de woon-werkverplaatsingen dalen van 67% nu naar minder dan 15% in het eerste jaar.

Dit is een moedige, maar noodzakelijke beslissing. Voor de overgang naar een zachtere vorm van mobiliteit zijn de hefboomen in handen van de overheid (infrastructuur, openbaar vervoer, belastingen), individuen (afhankelijk van hun gezinsorganisatie, hun middelen, hun gezondheidstoestand) en ondernemingen (mobiliteitsbeleid, telewerken en verloning, locatie van kantoren).

Voor een onderneming is het een goede gewoonte om te wachten tot de overheid de investeringen in infrastructuur versnelt of de belastingregimes aanpast.

Ze moet echter ook zelf het bewustzijn vergroten en haar teams ertoe aanzetten om voor alternatieve vormen van mobiliteit te kiezen. Dat ontslaat haar echter niet van haar verantwoordelijkheid. De tijd dat verplaatsingen van en naar kantoor vooral met de auto gebeurden, is voorbij. Dit heeft ook niets te maken met slecht gelegen stations of met talenten die zich elders bevonden. Vroeger zetten ondernemingen alleen maar in op de auto. Als een onderneming vandaag een voorbeeld wil stellen op het gebied van zachte mobiliteit, moet ze beginnen met zich te vestigen op een plek waar er voldoende alternatieven voor de auto zijn. Die uitdaging zijn we aangegaan. We werken ook nauw samen met onze teams om er een succes van te maken, zowel op milieugebied als op het gebied van welzijn op het werk, in ruimtes die volledig opnieuw zijn ontworpen om samenwerking en gezelligheid te stimuleren.

Ons mobiliteitsbeleid is ook aangepast aan deze nieuwe context. Door het federale mobiliteitsbudget te promoten en al onze teams toegang te geven tot het Skipr mobility management platform, schrijven we een nieuw hoofdstuk over multimodaliteit. Dit ter vervanging van een beleid dat op één verplaatsingsmodus focuste. En de kers op de taart? Een leasefiets voor iedereen! Zo kan 42% van onze werknemers die op minder dan 30 minuten fietsen van ons toekomstige hoofdkantoor wonen, een frisse neus halen. De anderen kunnen die gebruiken om naar het station van hun keuze te fietsen. Als ze dit willen en kunnen natuurlijk. We dwingen niemand, maar bieden iedereen verschillende oplossingen aan.

[Terugkeren naar de tabel](#)



Afgeschreven computerapparatuur

In samenwerking met [Circular Brussels](#), schonken we 174 opgeknapte computers en tablets. Die werden gratis aangeboden aan studenten uit kansarme gezinnen en gezinnen die Oekraïne moesten ontvluchten.

Door ons computermateriaal een tweede leven te geven ten behoeve van kansarmen, hebben we ook een impact op het milieu. Ieder opgeknapt toestel verlengt de levensduur van het materiaal. En als we het toestel niet meer kunnen opknappen, wordt het gedemonteerd om de reserveonderdelen te recyclen. Daarom hebben we beslist om de samenwerking met Circular Brussels voort te zetten, zodat al ons computermateriaal een tweede leven krijgt of wordt gerecycled.

Nog milieuvriendelijkere ecocheques



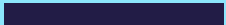




We zijn partners van [Eco Wednesday](#). Die promoot ecologische producten van e-commercehandelaars via een portaalsite. We hebben tot slot onze voordelige voorwaarden voor [CircleMade](#)-leden verlengd zodat Eco Pass-gebruikers vlotter toegang hebben tot hun producten en diensten uit de circulaire economie.



Sociaal

We bereiken met onze producten en diensten zowat een op de vier gezinnen en twee op de drie ondernemingen in België. Door hun aard en omvang zijn ze hefboomen voor economische welvaart, of het nu gaat om toegang tot schone energie, ontwikkeling van de lokale economie en toegang tot menswaardig werk, om het wegwerken van ongelijkheden of om hun bijdrage aan een duurzamere samenleving en duurzamere steden. Hoewel de activiteiten van Pluxee op alle niveaus in de onderneming en op haar werkterrein een digitale transformatie hebben ondergaan, berusten ze op mensen en dat zal zo blijven. Onze impact op personen is meetbaar in de strijd tegen armoede en honger, gezondheid en welzijn, persoonlijke ontwikkeling en gendergelijkheid.



Prioritaire uitdagingen	Sleutelindicator	Resultaat 2022	Resultaat 2023	Ambitie 2030	Geboekte vooruitgang op weg naar 2030
Welzijn op het werk Lees meer	Employee Net Promoter Score (eNPS)	7,8	☺ 20,1	30	
	Welzijnsindicator	55,6%	☹ 59,3%	80%	
Gendergelijkheid Lees meer	Genderpariteit in het management	36%V - 64%M	☺ 41,9%V - 58,1%M	Pariteitszone (60-40)	
	Loonkloof M-V	17,8%	☹ 15,6%	Onder het landelijk gemiddelde	
Opleiding en ontwikkeling Lees meer	Interne mobiliteit tegenover externe werving	44,3%	☹ 38%	Min. 40% Max. 60%	
Diversiteit, gelijkheid en inclusie Lees meer	% medewerkers opgeleid en bewust gemaakt van diversiteit, gelijkheid en inclusie	82,4%	☺ 76%	100%	
Sociaal-economische impact Lees meer	% uitgaven in kleine handelszaken	37,7%	☺ 39,4%	50%	

Welzijn op het werk

De Pluxee Groep meet de tevredenheid, de betrokkenheid en het welzijn van al zijn medewerksters en medewerkers over de hele wereld. In België peilt Pluxee tweemaal per maand bij al haar teams naar hun welzijn, verwachtingen, werkdruk en relaties met collega's. Zo kunnen we de toestand van onze troepen het hele jaar door evalueren en de nodige follow-upacties en -initiatieven opzetten om onze teams te ondersteunen wanneer we zorgwekkende signalen opvangen. De lijnmanager, het afdelingshoofd, het hr-team en de CEO, die alle geanonimiseerde resultaten inkijken, volgen alles nauwlettend. De resultaten bezorgen we elke maand aan het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW).

De [Employee Net Promoter Score](#) (eNPS) steeg van 7,8 in 2022 naar 20,1 in 2023, met een duidelijke stijging vanaf januari 2023, na de aankondiging van onze verhuizing naar het stadscentrum.

Dit is beslist geen toeval. Twee jaar beperkingen door COVID hadden de banden tussen de teams verzwakt en het aantal sociale gelegenheden aanzienlijk verminderd. De verhuizing van ons hoofdkantoor is een concreet post-COVID keerpunt en een kans om de functie van ons hoofdkantoor en de manier waarop we werken te herzien in een geest van teamwork, service en vooruitgang.

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



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

We hebben ook een [intern programma](#) opgezet om conflicten, pesterijen, intimidaties of onaangepast gedrag

tegenover onze medewerksters en medewerkers te beheersen, ongeacht of die conflicten binnen of buiten het bedrijf zijn ontstaan.

Verder maken we in ons beleid over verloning, toegang tot extralegaal verlof, opleidingen of participatie aan besluitvormingsprocessen, geen onderscheid tussen vol- of deeltijdse contracten. Iedereen die kiest voor werktijdvermindering, heeft toegang tot alle voordelen. Omdat cohesie binnen een team, vertrouwen en interpersoonlijke relaties wat langer

werk vergen, werkt 97% van onze medewerksters en medewerkers in vast dienstverband. Dit geldt ook voor onze stagiairs die na een stage een arbeidsovereenkomst krijgen.

[Terugkeren naar de tabel](#)



Gendergelijkheid

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

De loonkloof houdt voor een deel rechtstreeks verband met de

vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in het management. Dit toont aan hoe belangrijk genderevenwicht op alle niveaus van de onderneming is. Het gaat immers niet alleen om de vertegenwoordiging van alle genders op managementniveau. Sinds dit jaar zijn al onze indicatoren gescreend op gender om eventuele discrepanties in kaart te brengen. We hebben ook een denkoefening opgezet en mogelijke acties uitgewerkt om die verschillen weg te werken. Zo stelden we bijvoorbeeld vast dat mannen goed zijn voor 70% van de [interne mobiliteit](#). We kwamen er ook achter dat 70% van de personeelsleden die liever op kantoor dan thuis werken, mannen zijn. 39% van onze werknemers vindt het traject van en naar het werk stressvol. Bij vrouwelijke medewerkers met kinderen onder de twaalf loopt dat percentage op tot 64%. Het is belangrijk om hiermee rekening te houden bij het uitstippelen van een hr-beleid dat

eerlijk is en aangepast aan de sociale en familiale realiteit van onze teams.

Door lid te worden van de Diversity Managers Association in Belgium (DMAB), verdiepen we onze kennis over alle aspecten van diversiteit, gelijkheid en inclusie binnen de onderneming en delen we praktijken om deze uitdagingen aan te gaan. Dit zal zich de volgende jaren uiten in verschillende acties binnen de onderneming of via partnerschappen met verenigingen, overheden, scholen of instellingen voor beroepsopleiding. Tot slot ondertekende onze CEO Sven Marinus het [charter ter bevordering van inclusieve panels](#). Hiermee verbindt hij zich ertoe alleen deel te nemen aan panels waar diversiteit is gegarandeerd, zowel in de media als bij publieke evenementen.

[Terugkeren naar de tabel](#)

Opleiding en ontwikkeling

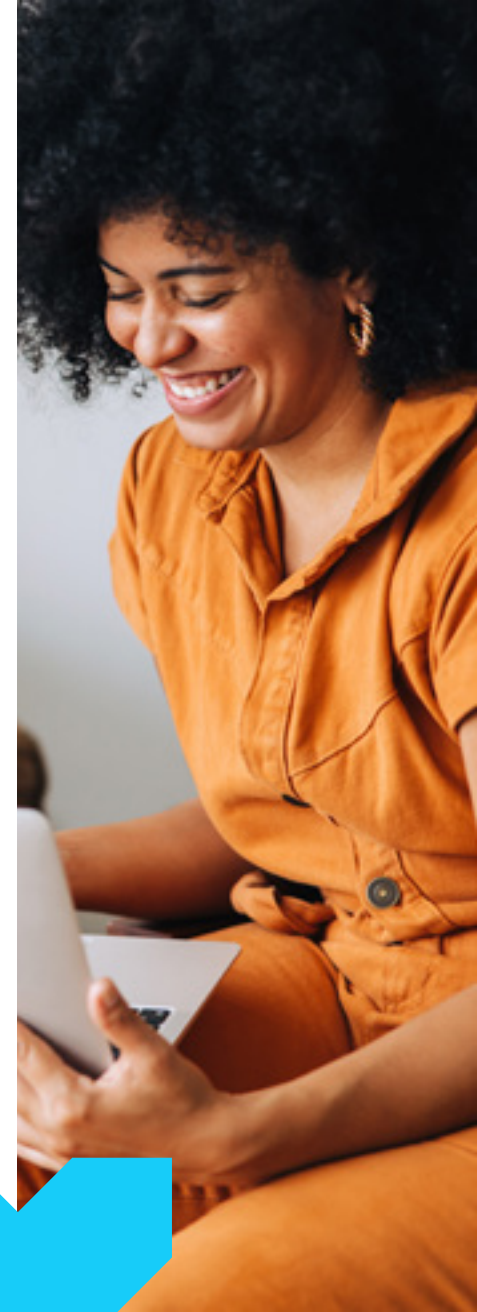
Als de frisse kijk van externe stakeholders een verrijking is voor een onderneming, geldt dat ook voor diezelfde frisse kijk van haar nieuwe werkneemsters en werknemers. Een bedrijf is echter ook verantwoordelijk voor en heeft belang bij het inzetten op de ontwikkeling van vaardigheden binnen het bedrijf en op loopbaanontwikkeling. Zo dragen we immers bij aan de overdracht van kennis en van de bedrijfscultuur, aan het behoud van talent en aan de ontplooiing van mensen via het werk. In 2022-2023 werd 38% van de nieuwe vacatures ingevuld door interne mobiliteit, wat de ruimte voor loopbaanontwikkeling binnen Pluxee illustreert.

Diversiteit, gelijkheid en inclusie

Iedereen die bij Pluxee aan de slag gaat, maakt deel uit van een onthaalprogramma om vlotter zijn weg te vinden in deze

nieuwe omgeving, zowel binnen als buiten het eigen team. Deze inclusie-uitdaging is nog belangrijker geworden in de nieuwe context van telewerken. Daarom organiseren we meerdere keren per jaar een teambuildingdag over thema's als diversiteit, gelijkheid en inclusie voor nieuwkomers. Pluxee vindt het belangrijk dat iedereen zich bewust is van het belang van inclusie. Zodat iedereen zich thuis voelt en zich kan uiten in een omgeving waar vooroordelen in geen geval kunnen leiden tot discriminatie of privileges, in een omgeving waar diversiteit hand in hand gaat met gelijkheid en inclusie. Al onze medewerkers nemen deel aan deze inclusiedagen waar alle meningen aan bod kunnen komen in een context die welwillendheid, ontmoetingsbereidheid en bewustzijn voor je relatie met anderen in de hand werkt.

[Terugkeren naar de tabel](#)





Sociaal-economische impact

De 1,6 miljoen mensen die onze oplossingen met extralegale voordelen gebruiken, hebben een enorme impact op de nationale economie. Door te investeren in ons partnernetwerk en door onze gebruikers door te verwijzen naar buurtwinkels, willen we tegen 2030 bereiken dat 50% van uitgaven in kleine handelszaken gebeurt. Nu zitten we aan 39,3%. Het is aan ons om via digitale transformatie en door onze gebruikers warm te maken voor ecologisch verantwoorde consumptie, nog meer te doen voor kleine handelszaken.

Veel ondernemingen besteden een flink deel van hun activiteiten uit aan lageloonlanden. De Sodexo Groep kiest er echter sinds 1996 bewust voor om haar ontwikkeling te stoelen op lokale verankering. Het gaat hier om een sociale en ecologische verbintenis. Zo worden bijvoorbeeld onze betaalkaarten in België geproduceerd. Dat is echter nog lang niet alles! Pluxee is het enige uitgiftebedrijf dat 100% lokaal geproduceerde papieren cheques aanbiedt.

[Terugkeren naar de tabel](#)

✘ Bereikte resultaten 2022-2023

Promotie voor lokale handelszaken

Onze teams hebben talrijke lokale partnerschappen geëvalueerd en uitgebreid. Dit geldt ook voor de communicatie met de gebruikers van onze producten. Dit gebeurt onder andere in het kader van het Klantenweekend, het promoten van zelfstandige slagerijen, voordeelplannen voor ons netwerk van aangesloten handelszaken, thuisvoeldagen ter ondersteuning van de Belgische onlinehandel, die zware concurrentie ondervindt van buitenlandse platformen, of via allerhande wedstrijden om mensen vertrouwd te maken met duurzame consumptie bij lokale handelaars. En door Deliveroo in ons aanvaardingsnetwerk op te nemen, kunnen 1300 restaurants profiteren van de koopkracht van onze begunstigen.

Solidair met Stop Hunger

Ook dit jaar hebben onze teams geld ingezameld voor de Stichting Stop Hunger. Die zet zich in om honger te beëindigen en vrouwen over de hele wereld zelfstandiger te maken. In België steunde Stop Hunger vrouwen in ballingschap uit Oekraïne en de slachtoffers van de aardbeving in Turkije met een reeks liefdadigheidsactiviteiten:

- ✘ Er werd een platform opgezet zodat onze teams schenkingen konden doen. De Sodexo Groep verdubbelde alle euro's die onze collega's doneerden.
- ✘ Deelname aan de Antwerp 10 Miles en de 20 km van Brussel. Pluxee gaf twee euro voor elke kilometer die onze teams liepen.

Kerncijfers voor 2023

44
wervingen

12%
personeelsverloop

25
loopbaanbegeleiding

100%
werknemers deden een beroep op een beoordelings- en loopbaanontwikkelingsplan.

Governance

Een onderneming is niets zonder anderen. Samen met haar partners kan ze bergen verzetten. Daarom beslisten we om ons vanaf 2019 te laten bijstaan door een stakeholderpanel. Dat geeft ons advies, daagt ons uit en spoort ons aan om verder te gaan met wat we goed doen. Dit is een van de sleutels tot goed bestuur. Wanneer een onderneming hefboomen voor het overheidsbeleid beheert, fungeert als onderaannemer van regionale of lokale overheden of regelmatig gevolg geeft aan openbare aanbestedingen, moeten haar oprechtheid, integriteit en ethische principes des te onberispelijker zijn. Ze moet bovendien elke dag alle ethische principes op alle niveaus van de onderneming en op alle afdelingen toepassen. Dat is de basis voor een democratische en vreedzame samenleving.



SDG 16



SDG 17



Prioritaire uitdagingen	Sleutelindicator	Resultaat 2022	Resultaat 2023	Ambitie 2030	Geboekte vooruitgang op weg naar 2030
Businessethiek Lees meer	% van het personeel dat een opleiding businessethiek heeft gevolgd	78,7%	☺ 81%	100% van het personeel opgeleid	
Bescherming van persoonsgegevens Lees meer	% van het personeel dat is opgeleid in de bescherming van persoonsgegevens	65,7%	☹ 66%	100% van het personeel opgeleid	
Betrokkenheid en verantwoordelijkheid Lees meer	Mate van zelfstandigheid van teams	72,1%	☺ 81,4%	90%	
Transparantie Lees meer	Jaarlijkse publicatie van niet-financiële resultaten	Gepubliceerd in september 2022	Gepubliceerd in november 2023	Jaarlijkse publicatie	
Inclusie van stakeholders	Jaarlijks stakeholderforum	6 oktober 2022	TBD	Jaarlijks forum	



Businessethiek

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

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

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

[Terugkeren naar de tabel](#)

Bescherming van persoonsgegevens

Als je persoonsgegevens van bijna drie miljoen mensen in België beheert, moet de strikte bescherming ervan voor ons een prioriteit zijn. Daarom krijgen al onze medewerkers een opleiding in de bescherming van persoonsgegevens en een jaarlijkse update. Naast onvermoeibaar toezien op de naleving van de Algemene Verordening Gegevensbescherming ([AVG](#)), willen we er alles aan doen om geen AVG-klachten over onze activiteiten te krijgen.

Betrokkenheid en verantwoordelijkheid

Een onderneming is een verzameling vrouwen en mannen die investeren met kapitaal of werk. Hun bijdrage en participatie aan beslissingen moet zo breed mogelijk zijn. Door deze collective intelligentie heeft onze onderneming op basis van de OKR-methode (Objectives and Key Results) een gedaanteverandering ondergaan. Met drie op bedrijfsniveau vastgelegde ambitieuze doelstellingen als uitgangspunt, bepalen de teams een aantal sleutelresultaten die ze in de loop van de volgende twaalf maanden moeten halen.

Multidisciplinaire teams staan zelf in voor het beheer en werken onder toezicht van leden van het directiecomité een actieplan uit. Elk team rapporteert maandelijks over de geboekte voortgang aan het directiecomité en eenmaal per kwartaal tijdens een forum waar alle multidisciplinaire teams aan deelnemen. Deze autonomie gaat uit van het principe dat oplossingen zo dicht mogelijk bij de praktijk moeten aansluiten. Vandaag zegt 81,4% van onze personeelsleden dat ze voldoende vrijheid hebben in hun rol. Tegen 2030 willen we dit opkrikken tot 90%.

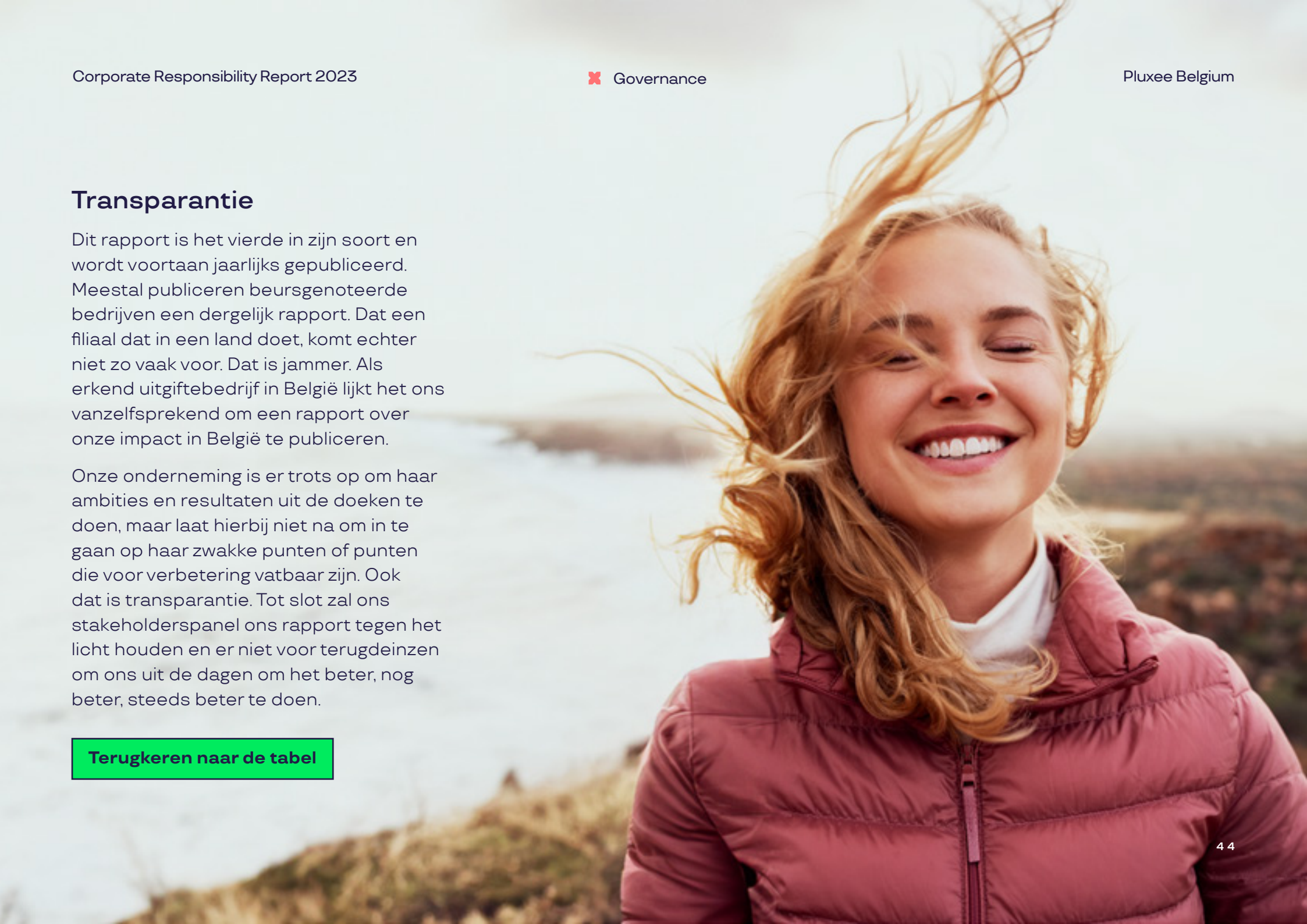
[Terugkeren naar de tabel](#)

Transparantie

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

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

[Terugkeren naar de tabel](#)



✘ Bereikte resultaten 2022-2023

Ecovadis Gold-certificaat

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



Woordenlijst

A

AVG

Algemene Verordening Gegevensbescherming. De bijbel voor Max Schrems en een horrorstory voor Mark Zuckerberg en voor alle juridische afdelingen van bedrijven die actief zijn in de Europese Unie of werken met Europese ingezetenen. [Pagina 43](#)

B

Belanghebbende

Persoon of organisatie die een direct of indirect belang in het bedrijf heeft. Synoniem voor stakeholder. [Page 14](#)

Broeikasgassen en CO₂-equivalenten

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

De belangrijkste broeikasgassen van menselijke oorsprong zijn:

- koolstofdioxide (CO₂) dat vrijkomt bij de verbranding van fossiele brandstoffen (kolen, olie, aardgas)

- methaan (CH₄), dat vrijkomt via veehouderijen, vuilnisbelten, lekke aardgasnetwerken enz.
- distikstofoxide (N₂O) dat kan vrijkomen bij het bemesten bijvoorbeeld.

Er bestaan ook andere broeikasgassen van menselijke oorsprong, zoals chloorfluorwaterstoffen (CFK) en geperfluoreerde koolwaterstoffen (PFC).

Je kunt de gassen onderling vergelijken door ze om te zetten in 'CO₂-equivalent' (CO₂e) om hun individuele en totale bijdrage aan de opwarming van de aarde te bepalen. We hebben het dan over tonnen CO₂e, door de impact van elk van deze gassen bij elkaar op te tellen. [Pagina 17](#)

C

Certificaat CO₂-neutral Company

Certificaat afgeleverd door [CO2Logic](#) en gecontroleerd door Vinçotte. Het garandeert dat de volledige activiteitenperimeter van het bedrijf CO₂-neutraal is. Het certificaat gaat gepaard met een jaarlijkse audit. [Pagina 26](#)

E

Ecovadis-certificaat

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

- Milieu;
- Sociale en mensenrechten;
- Ethiek;
- Verantwoord inkopen. [Pagina 26](#)

Employee Net Promoter Score (of eNPS)

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

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

Om je NPS te berekenen, moet je het percentage criticasters aftrekken van het percentage promotoren en laten we de neutrale medewerkers buiten beschouwing. Een voorbeeld: 50% van je medewerkers beveelt Pluxee als werkgever aan en 20% doen het omgekeerde. Het verschil bedraagt 30. Dat is het minimumniveau dat we in 2025 willen bereiken. [Pagina 34](#)

G

GEEIS-label

Internationaal label voor gendergelijkheid Het gaat gepaard met een praktijktoets. Er moet ook een actieplan zijn. Bureau Veritas gaat om de twee jaar na hoeveel vooruitgang is geboekt. [Page 36](#)

Genderpariteit in het management

Verhouding tussen mannen en vrouwen op besluitvormingsposities. De pariteit wordt als bereikt beschouwd wanneer er een verhouding 60-40 is. [Pagina 36](#)

Global Reporting Initiative (GRI)

Internationaal referentiesysteem waarin de beginselen van niet-financiële transparantie zijn opgenomen. GRI-conforme rapporten moeten inhoudelijk het referentiesysteem volgen en voldoen aan de principes van nauwkeurigheid, evenwicht, duidelijkheid, vergelijkbaarheid, betrouwbaarheid en tijdigheid. [Pagina 5](#)

I

Interne mobiliteit

Proces dat een medewerker toelaat om binnen het bedrijf of tussen filialen van functie te veranderen. [Pagina 36](#)

K

Klokkenluiders

Een klokkenluider is een persoon die in het kader van zijn werk een situatie aan het licht brengt of meldt die wijst op illegaal of gevaarlijk gedrag dat een bedreiging vormt voor het algemeen belang of de integriteit van de onderneming of van een van haar medewerkers. [Pagina 42](#)

Koolstofcompensatie

Koolstofcompensatie bestaat uit het investeren in projecten om de CO₂-uitstoot over de hele wereld te voorkomen of te verminderen. Dit kan bijvoorbeeld door in China de vervanging te financieren van kolenkachels door kachels die landbouwafval verbranden. Zo vermijden we de uitstoot die

gepaard gaat met de verbranding van kolen in deze kachels. Bij sommige projecten kan ook de koolstof die zich in de atmosfeer opstapelt, worden verwijderd. Dit wordt koolstofafvang en -opslag genoemd. [Pagina 27](#)

Koolstofneutraliteit

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

De term 'net zero' of 'netto zero-emissie' verwijst naar investeringen in koolstofafvang- en -opslagprojecten om CO₂ in de atmosfeer fysiek te verwijderen.

In alle gevallen is het raadzaam om eerst de uitstoot van broeikasgassen drastisch te verminderen en vervolgens te investeren in wat niet kan worden verminderd. [Pagina 26](#)

L

Loonkloof

Op basis van de methode die [Statbel](#) en het [Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen](#) toepassen, vergelijken we het gemiddelde uurloon van vrouwen met dat van mannen in ons bedrijf en dit voor alle functies samen. De kloof wijst dus niet op een verschil in loon voor gelijk werk, maar veeleer op het gemiddelde loonniveau in het bedrijf, dat we vervolgens per gender vergelijken. Dit om de redenen voor deze kloof te achterhalen en om een actieplan op te zetten, in overeenstemming met de [GEEIS](#)-certificeringscriteria. [Pagina 36](#)

Loopbaanbegeleiding

Proces dat openstaat voor elke werknemer die een doel voor loopbaanontwikkeling wil stellen tegen een bepaalde deadline en een meerjarenplan wil uitstippelen om dat doel te bereiken. [Page 39](#)

M

Materialiteitsmatrix

Tool om de uitdagingen van een onderneming op het vlak van maatschappelijke verantwoordelijkheid te rangschikken voor wat haar strategie en de verwachtingen van externe stakeholders betreft. De matrix is een noodzakelijk onderdeel van het Global Reporting Initiative en het essentiële uitgangspunt van een duurzame ontwikkelingsstrategie die de nadruk legt op de positieve impact en de negatieve gevolgen die voortvloeien uit de activiteiten van een bedrijf. [Pagina 15](#)

O

Openingspercentage

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

S

Science-based targets Initiative (SBTi)

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

Bedrijven die meestappen in het SBTi-initiatief, beloven het totale volume van hun directe emissies (scope 1), van hun indirecte emissies gelinkt aan energie (scope 2) en andere indirecte emissies, inclusief degene die hun onderaannemers uitstoten (scope 3), bekend te maken. [Pagina 26](#)

Stakeholder

Persoon of organisatie die een direct of indirect belang in het bedrijf heeft. [Pagina 14](#)

W

WCAG-toegankelijkheidsnorm 2.1

Aanbevelingen om de inhoud van digitale communicatie toegankelijk te maken voor personen met een handicap en leesbaarder voor alle gebruikers. [Pagina 3](#)



GRI-concordantietabel

GRI Set	Category	Norm	Description	Pages
GRI 1: Foundation 2021				
GRI 2: General Disclosures 2021	Organizational Details	2-1-a	Legal name	4
		2-1-b	Nature of ownership	4
		2-1-c	Location of headquarters	4
		2-1-d	Country of operation	4
	Entities Included	2-2-a	Entities included in its sustainability reporting	4
	Reporting Period, Frequency & Contact Point	2-3-a	Reporting period for and the frequency of sustainability reporting	4
		2-3-c	Publication date	4
		2-3-d	Contact point for questions regarding the report	4

GRI Set	Category	Norm	Description	Pages
GRI 2: General Disclosures 2021	Activities, Value Chain and Other Business Relationships	2-6-b	Value chain	5
		2-6-c	Business relationships	5
	Employees	2-7-a	Total number of employees	6
		2-7-b	Breakdown by gender	7
	Governance	2-9-a	Governance structure	12-13
	Statement on Sustainable Development Strategy	2-22-a	Statement from most senior executive of the organization	9-10
	Mechanisms for Raising Concerns	2-26-a	Mechanisms for individuals to raise concerns about the organization's business conduct	42
	Membership Associations	2-28-a	Industry associations, other membership associations, advocacy organizations	5
	Stakeholder Engagement	2-29-a	Approach to engaging with stakeholders	14; 44

GRI Set	Norm	Description	Pages
GRI 3: Material Topics 2021	3-1-b	Stakeholders and experts	14
	3-2-a	Material topics	15
GRI 205: Anti-corruption 2016	205-2	Communication and training about anti-corruption policies and procedures	41-42
GRI 305: Emissions 2016	305-1	Direct (Scope 1) GHG emissions	27
	305-2	Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	27
	305-3	Other indirect (Scope 3) GHG emissions	27
	305-5	Reduction of GHG emissions	24; 27
GRI 401: Employment 2016	401-1	New employee hires and employee turnover	39
	401-2	Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	35

GRI Set	Norm	Description	Pages
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-1	Occupational health and safety management system	34-35
	403-2	Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	34-35
	403-3	Occupational health services	34-35
	403-4	Worker participation, consultation and communication on occupational health and safety	34-35
	403-5	Worker training on occupational health and safety	34-35
	403-6	Promotion of worker health	34-35
	403-7	Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	34-35
	403-8	Workers covered by an occupational health and safety management system	34-35

GRI Set	Norm	Description	Pages
GRI 404: Training and Education 2016	404-2	Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	37
	404-3	Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	39
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1	Diversity of governance bodies and employees	33; 36
	405-2	Ratio of basic salary and remuneration of women to men	33; 36
GRI 414: Supplier Social Assessment 2016	414-1	New suppliers that were screened using social criteria	36

pluxee

Contactpersoon

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

Grafische vormgeving

Capital Panache