

**Nous offrons
un meilleur
quotidien
à chacun
pour
construire
une vie
meilleure
pour tous**



**Rapport
Responsabilité
d'Entreprise
Exercice 2022**

sodexo

Sommaire

1	RAPPORT INTÉGRÉ	1
	Notre raison d'être	1
	Message de Sophie Bellon	2
	Hommage à Pierre Bellon	5
	Nos fondamentaux	6
	Une gamme unique de services	7
	Une gestion efficace des risques	8
	Stratégie 2025 : recentrage et accélération	9
2	RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE CHEZ SODEXO	10
2.1	La responsabilité d'entreprise chez Sodexo	10
2.2	Améliorer durablement la qualité de vie de tous	20
2.3	Favoriser le développement des communautés de manière inclusive	28
2.4	Réduire significativement notre empreinte environnementale	36
2.5	Annexes	44
	2.5.1 Reporting Extra-financier	44
	2.5.2 Controverses	53
	2.5.3 Notre méthodologie de reporting	54
	2.5.4 Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière	57



Sodexo est engagé dans une démarche de rapport intégré, inspiré du cadre de référence de l'*International Integrated Reporting Council* (IIRC) et de sa feuille de route en matière de responsabilité d'entreprise Better Tomorrow 2025.

Sa conception et sa rédaction ont impliqué différentes Directions du Groupe, sous forme d'ateliers de co-construction, pour donner une vision partagée de la performance globale de Sodexo : économique, sociale et environnementale.

Ce Rapport Responsabilité d'Entreprise de l'exercice 2022 repose notamment sur les données du Document d'Enregistrement Universel, dans lequel il s'inscrit. Par conséquent, les références des pages présentes dans ce rapport correspondent à celles du Document d'Enregistrement Universel 2022.



Pour beaucoup,
ce n'est qu'un repas de cantine,
que quelques restes,
qu'un job alimentaire.

Pour nous,
c'est un enfant en pleine santé,
un combat contre le gaspillage alimentaire,
le début d'une carrière.

Ce qui peut paraître insignifiant pour certains est pour nous essentiel. Car nous savons que c'est précisément en nous concentrant sur les choses les plus concrètes, les plus tangibles, celles de la vie de tous les jours, que nous avons un véritable impact. Un impact non seulement pour chaque personne au quotidien, mais aussi, dans la durée, sur la vie de tous et sur la planète.

C'est pourquoi depuis toujours nous mettons le quotidien au cœur de notre attention et de nos efforts. Nous sommes conscients de l'impact majeur que peuvent avoir nos actions quotidiennes parce qu'elles concernent des millions de personnes dans le monde entier, jour après jour, et nous sommes déterminés à assumer pleinement notre responsabilité. Ainsi, nous nous efforçons de rendre chaque action d'aujourd'hui aussi positive et décisive que possible pour demain.

Allier le bon goût et le bien manger. Donner une chance à celles et ceux qui n'en ont jamais eu. Prendre soin des communautés et des individus qui les composent. Agir dans le respect de la planète. Faire de chaque jour une opportunité pour demain.

Ancrés dans une culture humaniste, nous sommes résolus à aller plus loin. C'est dans cette perspective que s'inscrit notre Raison d'Être :

**chez Sodexo, nous offrons un meilleur quotidien à chacun
pour construire une vie meilleure pour tous.**



« Cette année, nous avons accéléré la transformation de Sodexo et progressé vers une croissance durable et rentable. »

Sophie Bellon,
Présidente du Conseil
d'Administration
et Directrice Générale



Raison d'être

En décembre 2021, vous avez présenté la raison d'être de Sodexo. Qu'est-ce qui a motivé cette démarche ?

Depuis sa création en 1966, Sodexo dispose d'une double mission, particulièrement avant-gardiste pour l'époque et toujours d'actualité : améliorer la qualité de vie de nos collaborateurs et de tous ceux que nous servons, et contribuer au développement économique et social ainsi qu'à la protection de l'environnement dans les territoires où nous exerçons nos activités.

Forts de cet héritage et fidèles à l'esprit de progrès qui fait partie de nos valeurs fondatrices, nous avons voulu aller plus loin.

Nous avons voulu réaffirmer la valeur de l'action quotidienne de nos équipes et révéler ce qui nous anime, en dotant Sodexo d'une raison d'être.

« Nous offrons un meilleur quotidien à chacun pour construire une vie meilleure pour tous » : notre raison d'être exprime qui nous sommes depuis toujours, ce qui a guidé notre croissance depuis le premier jour, et la façon dont nous envisageons cette croissance pour les années à venir.

Elle s'incarne dans notre signature de Marque : « Sodexo. Tout commence au quotidien ». Cette signature traduit notre conviction qu'agir sur les choses concrètes du quotidien permet d'avoir un impact positif sur la vie des gens, sur la société et sur la planète.

Organisation et Gouvernance

Pouvez-vous nous en dire plus sur ce sujet, et sur les évolutions en matière de gouvernance ?

Nous avons fait évoluer notre gouvernance cette année : j'ai été nommée Directrice Générale de Sodexo, en plus de mes responsabilités de Présidente. Compte tenu de mon nouveau rôle, Luc Messier a été nommé Administrateur Référent indépendant, avec pour principale mission de veiller au bon fonctionnement des organes de gouvernance de la Société.

Dès que j'ai pris la Direction Générale du Groupe, j'ai transféré la gestion de nos segments Écoles et Services aux Gouvernements au niveau local, pour plus d'efficacité. Dans la continuité de cette décision, en juillet, nous avons annoncé un projet d'évolution de notre organisation, pour soutenir la mise en œuvre de notre stratégie et toujours mieux servir nos clients. Nous avons transféré l'entière responsabilité opérationnelle de nos Services sur Site aux régions et pays, regroupés en trois zones géographiques : l'Amérique du Nord, l'Europe et le Reste du Monde. Cette simplification permettra de prendre les décisions plus près du terrain, avec plus d'agilité et de rapidité d'exécution.

Nous voulons conserver le meilleur de notre organisation segmentée, associé aux avantages d'une gestion locale. La création d'une fonction Croissance et Performance commerciale nous permettra de continuer à mobiliser et renforcer l'expertise que nous avons développée, en matière de commercialisation de nos offres et de développement par exemple.

Nous avons également réuni les équipes de systèmes d'informations, data, digitales et innovation, ainsi que notre expertise en matière de restauration et de Facilities Management, au sein d'une fonction Tech et Services, afin d'accélérer très fortement sur ces sujets.

Et notre Secrétaire Générale et Directrice Impact Groupe a pour mission de veiller à ce que notre raison d'être, nos valeurs et nos convictions se reflètent constamment dans la manière dont nous opérons, et nous procurent un avantage concurrentiel.

Enfin, pour accélérer la prise de décision, j'ai réduit l'équipe de direction à onze membres.

Stratégie

Vous avez présenté la stratégie de Sodexo à l'occasion d'un Capital Markets Day. Quels en sont les piliers ?

Notre stratégie de recentrage et d'accélération repose sur trois piliers : tout d'abord, nous recentrer sur nos services de restauration, et nous montrer encore plus sélectifs en matière de Facilities Management.

Notre deuxième pilier porte sur l'accélération de la croissance rentable de notre activité de Services Avantages & Récompenses, la plus contributive du Groupe en termes de marge d'exploitation. Nous avons mis en place un processus de gouvernance spécifique pour lui permettre d'accélérer son développement, tout en répondant aux enjeux liés à son environnement concurrentiel.

Notre troisième pilier stratégique consiste à renforcer encore l'impact de notre contribution sociétale et environnementale. Nous avons notamment lancé le processus de formalisation de notre engagement à atteindre l'objectif Net Zéro émissions d'ici 2040. Cet engagement, que nous sommes les premiers à prendre dans notre secteur, s'inscrit dans la continuité de notre mission d'origine, de notre raison d'être, et de l'esprit de progrès qui fait partie de nos valeurs fondatrices.

Notre objectif est d'atteindre +8 à +10% de croissance interne du chiffre d'affaires et une marge d'exploitation proche de 5,5% à taux constants pour l'exercice 2023. Et pour les exercices 2024 et 2025, +6 à +8% de croissance interne du chiffre d'affaires et une marge d'exploitation supérieure à 6% en 2025. C'est un programme à la fois ambitieux et très stimulant !

Accélération

Quel mot résume selon vous le mieux l'année écoulée ?

Sans hésiter, le mot « Accélération » : accélération de la reprise post-Covid, accélération dans la mise à disposition d'offres très qualitatives et de plus en plus personnalisées pour contribuer, entre autres, à faire revenir les équipes au bureau... Accélération, aussi, de la demande pour nos Services Avantages & Récompenses, qui sont un levier puissant de fidélisation et d'engagement des salariés. Et bien sûr, accélération de la transformation de nos modèles, qui sous-tend toutes ces évolutions.

Dès octobre 2021, j'ai défini quatre priorités après le choc de la pandémie. Nous avons accéléré la transformation de Sodexo et progressé vers une croissance durable et rentable.

Nous avons dynamisé notre croissance aux États-Unis. En Amérique du Nord, notre taux de fidélisation clients a dépassé les 96% et notre taux de développement a augmenté de 400 points de base.

Nous avons continué à accélérer la transformation de nos modèles de restauration, dans un contexte où le travail hybride est à présent bien ancré dans les habitudes de nombreux salariés et où les attentes changent vite. Notre offre évolue à tous les niveaux : dans l'assiette, nous proposons de plus en plus d'aliments bio, locaux, avec une part croissante accordée au végétal. En amont, nous continuons d'optimiser nos modes de production. Et nous offrons une flexibilité de plus en plus grande aux consommateurs, avec par exemple la livraison à domicile, en *click & collect* ou *via* les plateformes. Nous nous appuyons sur nos récentes acquisitions comme The Good Eating Company, Fooditude ou Nourish pour proposer des offres très innovantes et attractives.

Nous avons aussi géré notre portefeuille de manière plus active : nous continuons à renforcer notre offre de restauration multicanale, avec par exemple la poursuite de nos investissements dans le groupe de restauration en ligne Meican en Chine. Et nous continuons à nous concentrer sur les marchés à plus forte valeur.

Nous avons aussi accéléré l'évolution de notre organisation pour en améliorer l'efficacité.

Confiance

Justement, quel mot résume le mieux votre état d'esprit pour l'année qui vient ?

Le mot « Confiance » ! Notre ambition est d'être le leader mondial en matière d'alimentation durable et d'expériences à haute valeur ajoutée, à tous les moments de la vie : éducation, travail, soin et divertissement. Aujourd'hui, nous sommes dans une très bonne dynamique, comme l'a concrètement montré notre performance sur l'exercice 2022, avec un chiffre d'affaires à 21,1 milliards d'euros, en augmentation de 21,2%, et qui, au quatrième trimestre, est revenu au niveau pré-pandémie. La marge d'exploitation s'est appréciée de 170 points de base, pour atteindre 5%, et notre résultat net ajusté a été multiplié par 2. Le Conseil a affirmé sa confiance en proposant un dividende de 2,40 euros, en hausse de 20% par rapport à l'an passé.

J'ai confiance dans notre plan stratégique pour continuer à accélérer la croissance durable et rentable de Sodexo. Il s'appuie sur des leviers clairement identifiés : les investissements dans la tech et la data, l'excellence commerciale soutenue par des marques fortes et des offres innovantes, et la puissance d'achat.

Et j'ai confiance dans les fondamentaux solides sur lesquels nous nous appuyons pour construire l'avenir du Groupe : une capacité à générer d'importantes liquidités, des positions fortes dans les principaux marchés mondiaux, une offre diversifiée et adaptée aux nouvelles attentes des consommateurs, une mission et une raison d'être différenciantes, et notre indépendance sur le long terme, garantie par notre actionnariat familial de contrôle.

En un mot, j'ai confiance en l'avenir ! Sodexo a beaucoup d'atouts : j'en suis profondément convaincue depuis longtemps, et peut-être plus encore depuis que j'ai pris les fonctions de Directrice Générale en plus de mon rôle de Présidente.

Équipes

Et quel est pour vous l'atout principal de Sodexo ?

Nos équipes, bien sûr. Ce sont elles qui font Sodexo. Les visites que j'ai faites cette année sur nos sites, à la rencontre de nos clients et de nos collaborateurs, m'ont d'ailleurs remplies de fierté. Dans un contexte très volatil et complexe, j'ai été très impressionnée par leur mobilisation totale et leur agilité : elles accompagnent et soutiennent la transformation de Sodexo avec un engagement exceptionnel, dans le respect de nos valeurs.

Attirer et fidéliser les talents, leur permettre de se développer et de donner le meilleur fait bien sûr partie des enjeux clés pour toute entreprise. Mais c'est peut-être encore plus fondamental pour nous, puisque les femmes et les hommes sont au cœur de notre modèle d'affaires. Je considère d'ailleurs que c'est ma plus grande responsabilité de Présidente-Directrice Générale.

Et c'est d'ailleurs tout le sens du positionnement de notre marque employeur, en lien direct avec notre raison d'être. Travailler chez Sodexo, c'est l'opportunité de participer à un projet plus grand, puisque nous sommes convaincus que nos actions quotidiennes ont un véritable impact. C'est faire partie d'un collectif, donner du sens à ses actions et avoir l'opportunité de grandir chacune et chacun à sa manière.

Et je veux remercier nos équipes pour le travail admirable qu'elles accomplissent, au service de nos clients et consommateurs. Chaque jour, elles contribuent, par leur action sur le terrain, à offrir un meilleur quotidien à chacun pour construire une vie meilleure pour tous.

« Notre ambition est d'être le leader mondial en matière d'alimentation durable et de proposer des expériences à haute valeur ajoutée, à tous les moments de la vie: éducation, travail, soin et divertissement. »

« Pierre Bellon a rêvé d'une société plus juste et plus humaine. C'est dans cet esprit qu'il a fondé Sodexo en 1966. »



Pierre Bellon
1930 ~ 2022



« Le fantastique développement de Sodexo s'explique parce que la somme de nos succès a été légèrement supérieure à la somme de nos échecs. »

« Le seul moyen de nous différencier de la concurrence est de progresser en permanence, de montrer à nos clients et à nos convives que nous pouvons apporter des réponses adaptées à l'évolution de leurs attentes. »

Pierre Bellon appartient à une catégorie rare : celle des hommes animés par un esprit d'entreprise et de création de valeur au service des individus et du progrès. Homme d'intuition, visionnaire passionné, bâtisseur hors pair, Pierre Bellon a pressenti que la qualité de vie des femmes et des hommes serait une préoccupation majeure des sociétés modernes, et en a fait un extraordinaire projet d'entreprise.

Il a consacré sa vie à bâtir l'une des plus belles réussites françaises, autour d'une double mission : améliorer la qualité de vie de nos collaborateurs et de tous ceux que nous servons, et contribuer au développement économique et social ainsi qu'à la protection de l'environnement dans les territoires où nous exerçons nos activités. En 2022, 56 ans après sa création, le Groupe fondé par Pierre Bellon réunit 422 000 collaborateurs dans 53 pays, servant chaque jour 100 millions de consommateurs. Ce Groupe, il le disait lui-même, « nous l'avons bâti tous ensemble », même si l'expansion exceptionnelle de l'entreprise aurait été impossible sans l'esprit affûté, constructif, parfois sarcastique et frondeur de son fondateur.

► [sodexo.com](https://www.sodexo.com)

Extraits du livre
Je me suis bien amusé

Nos fondamentaux

Leader mondial des services de Qualité de Vie, Sodexo sert quotidiennement plus de 100 millions de consommateurs dans 53 pays. Depuis 1966, nos équipes s'efforcent, chaque jour, de satisfaire nos clients et consommateurs et de créer de la valeur de manière responsable. Sodexo est, et continuera d'être, une entreprise à laquelle les clients, les consommateurs, les partenaires et les autres parties prenantes peuvent faire confiance. Nos valeurs, incarnées par chacun de nos collaborateurs et l'éthique sont essentielles au succès de Sodexo. Elles constituent un pilier fondamental de nos engagements en matière de conduite responsable des affaires.

Notre mission

Améliorer la qualité de vie de nos collaborateurs et de tous ceux que nous servons, et contribuer au développement économique et social ainsi qu'à la protection de l'environnement dans les territoires où nous exerçons nos activités.

Nos valeurs



L'esprit de service

L'humain est au cœur de Sodexo. Les clients et les consommateurs font l'objet de toutes nos attentions.



L'esprit d'équipe

Les compétences des uns s'allient aux savoir-faire des autres et contribuent ainsi à assurer le succès de Sodexo.



L'esprit de progrès

Il se matérialise par une remise en question au quotidien, car l'analyse des succès comme celle des échecs sont la base d'une réussite durable.

Nos principes éthiques



LA LOYAUTÉ

Être au service de la qualité de vie, c'est placer la confiance au cœur des relations avec l'ensemble de nos parties prenantes. Sodexo s'appuie sur une solide loyauté envers ses clients, ses collaborateurs et ses actionnaires, et sur des relations honnêtes et ouvertes avec eux.



LE RESPECT DE LA PERSONNE

L'humain est au cœur de notre métier. Sodexo s'engage à agir en faveur de l'égalité des chances, indépendamment de l'origine, de l'âge, du sexe, des croyances, de la religion ou de l'orientation sexuelle. Améliorer la qualité de la vie implique d'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 : clients, consommateurs, collaborateurs, actionnaires et grand public. Nous nous assurons ainsi qu'ils sont informés de façon claire et précise sur nos produits, nos prestations, nos engagements, nos performances.



L'INTÉGRITÉ

Nous ne tolérons pas et nous condamnons toutes les pratiques qui ne reposent pas sur l'honnêteté, l'intégrité et l'équité, quel que soit l'endroit où notre entreprise opère dans le monde. Nous expliquons clairement notre position à nos clients, nos fournisseurs et nos employés, et nous attendons d'eux qu'ils refusent les pratiques non éthiques et déloyales.

Une gamme unique de services

Sodexo offre une large gamme de services répondant aux besoins quotidiens de ses clients et accompagne les consommateurs à différents instants de leur vie.

Déjeuner sainement sur son lieu de travail, au restaurant ou à domicile, travailler efficacement et en toute sécurité dans un espace bien conçu, organiser son quotidien pour concilier vie personnelle et professionnelle ou encore vivre une expérience unique lors d'un événement culturel ou sportif : Sodexo contribue à l'amélioration de ces moments qui rythment le quotidien de chacun, en veillant à ce qu'ils aient un impact positif sur la santé et le bien-être, mais aussi sur les écosystèmes, les villes et la planète.

Services sur Site

Accroître l'efficacité en entreprise, prendre soin des patients à l'hôpital, favoriser l'épanouissement à l'école ou encore assurer la sécurité et le confort sur une base-vie : nos services déployés directement sur site améliorent la qualité de vie de millions de consommateurs et permettent à nos clients de faire progresser leurs performances.

ÉDUCATION (Écoles, Universités)

Sodexo accompagne les établissements pour favoriser un cadre éducatif épanouissant au sein des écoles et sur les campus, et améliorer l'attractivité des universités. Le Groupe propose des solutions et des outils pédagogiques et accompagne ses clients dans leurs projets de conception et de rénovation d'infrastructures.

ENTREPRISES & ADMINISTRATIONS

(Services aux Entreprises, Énergie & Ressources, Services aux Gouvernements, Sports & Loisirs, Autres)

Sodexo favorise la qualité de vie au travail en imaginant des solutions sur mesure pour aider les entreprises, les institutions publiques, les gestionnaires de lieux d'exception et les organisateurs de grands événements à créer un cadre accueillant et créatif, efficient et innovant, pour tous.

SANTÉ & SENIORS

Aux côtés des professionnels de santé et tout au long du parcours de soins, Sodexo propose des services de restauration, d'ingénierie des équipements et des infrastructures cliniques ainsi qu'une gamme de services intégrés à forte valeur ajoutée, destinés à améliorer la qualité de vie des patients et des seniors en résidence, en établissement médicalisé ou à domicile.



Services Avantages & Récompenses

En tant que plateforme technologique d'avantages et d'engagement des employés, opérant dans un écosystème numérique de pointe, Sodexo Services Avantages & Récompenses crée des expériences employés attrayantes, engageantes et motivantes. En tant que numéro deux mondial de l'expérience employé, Sodexo Services Avantages & Récompenses propose plus de 250 produits à ses clients dans 31 pays, développés avec une approche numérique unique, soutenue par une technologie de pointe.

UNE SUITE COMPLÈTE DE SOLUTIONS NUMÉRIQUES INNOVANTES

Chaque jour, 36 millions de consommateurs dans le monde interagissent avec des produits et des services tous développés pour répondre à leurs besoins. De la commande de plats à l'accès aux prestations de santé et de bien-être, Sodexo Services Avantages & Récompenses aide ses clients à soutenir et prendre soin de leurs employés, à tout moment, où qu'ils soient.

DES EXPÉRIENCES DURABLES ET PERSONNALISÉES

Ces solutions numériques permettent aux employés de s'engager comme ils le souhaitent, en leur offrant des expériences faciles à utiliser, flexibles et très personnelles. Connectant les consommateurs via 500 000 clients à 1,7 million de commerçants affiliés dans le monde, Sodexo Services Avantages & Récompenses pilote un écosystème de bout en bout et offre une expérience numérique de premier ordre pour chacun, suivant des normes RSE élevées.



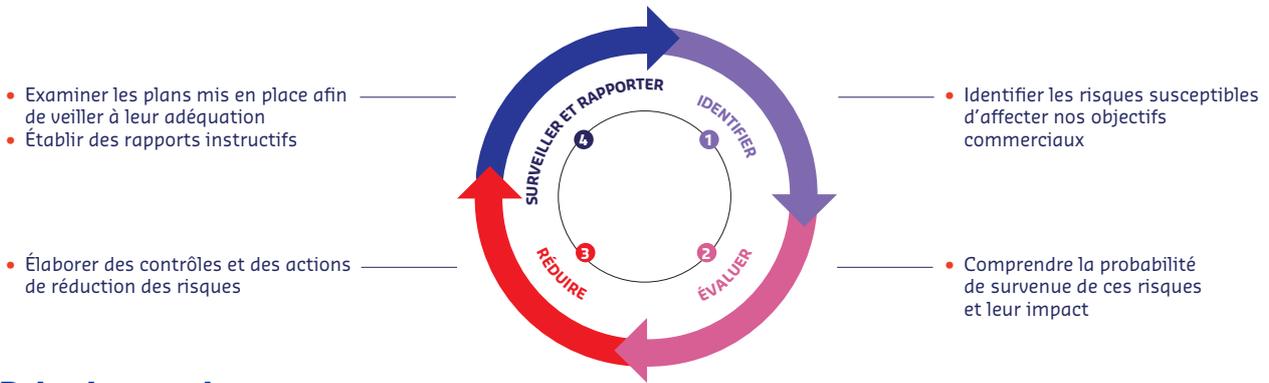
Une gestion efficace des risques

La maîtrise des risques est au cœur des activités de Sodexo. Une gestion efficace des risques permet de prendre de meilleures décisions commerciales, de protéger nos actifs et de soutenir nos priorités stratégiques.

Notre approche de la gestion des risques

Sodexo a mis en place un dispositif rigoureux pour identifier, évaluer et gérer les risques au niveau approprié de l'organisation, depuis nos collaborateurs opérant sur le terrain jusqu'aux dirigeants envisageant des risques stratégiques pour leur activité (voir schéma). Selon leur nature, les mesures de gestion des risques identifiées sont appliquées au niveau du site, du pays, de la région ou du monde. La progression de ces plans d'action fait l'objet d'une surveillance et de rapports réguliers auprès de la direction.

Les managers opérationnels reçoivent le soutien des fonctions support transverses pour définir les procédures et les standards et pour fournir des outils et des processus contribuant à la gestion des risques. L'Audit Interne réalise une évaluation indépendante du système de gestion des risques et formule des recommandations d'amélioration. Le Comité Exécutif de Sodexo assume la responsabilité globale de la robustesse des procédures de gestion des risques, tandis que le Conseil d'Administration et le Comité d'Audit supervisent les risques, en veillant au fonctionnement efficace des procédures.



Principaux risques

Chaque année, un profil de risques est établi à partir des évaluations faites par les Directions Générales des principales entités ainsi que des entretiens avec des dirigeants. Les risques considérés comme les plus significatifs pour Sodexo au 31 août 2022 sont présentés dans le tableau ci-dessous.

Le profil des risques a évolué cette année avec le passage au niveau « élevé » des risques liés aux pénuries de personnel et à la planification des ressources. Les risques pandémiques restent au niveau « moyen », bien qu'ils soient jugés globalement inférieurs à l'an passé.

		NIVEAU MOYEN	NIVEAU ÉLEVÉ
CLIENTS/ CONSOMMATEURS	Fidélisation des clients		
	Évolution des attentes et des comportements des consommateurs		
	Risques liés aux appels d'offres		
	Concurrence		
OPÉRATIONS	Exécution des contrats clients, y compris la gestion de l'inflation		
	Technologies et Sécurité informatique		
COLLABORATEURS	Gestion et développement des talents		
	Pénurie de personnel et planification des ressources		
RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE	Sécurité alimentaire, sécurité des prestations rendues et sécurité au travail		
	Impact environnemental		
ENVIRONNEMENT EXTERNE	Risques liés à la conformité avec la loi et la réglementation		
	Risques pandémiques		

Pour en savoir plus, voir la section 6.4 du Document d'Enregistrement Universel.

Stratégie 2025 : recentrage et accélération

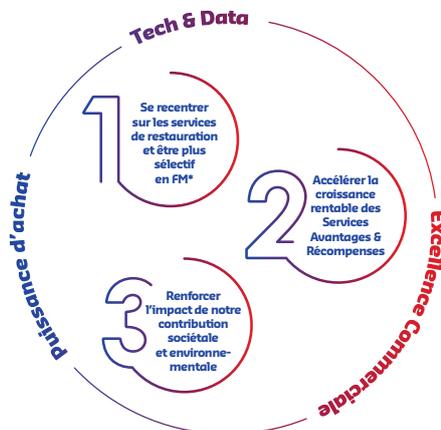
Capitalisant sur des fondations solides et opérant dans des marchés attractifs et en pleine croissance, Sodexo a annoncé la mise en œuvre d'une stratégie robuste construite autour de trois piliers et soutenue par trois leviers clés.



Ambition

Etre le leader mondial en matière d'alimentation durable et d'expériences à haute valeur ajoutée, à tous les moments de la vie : éducation, travail, soin, divertissement

*FM : Facilities Management



Objectifs financiers

Croissance interne du chiffre d'affaires
+8% à +10% pour l'exercice 2023
+6% à +8% pour les exercices 2024 & 2025

Marge d'exploitation proche de 5,5% à taux constants pour l'exercice 2023
supérieure à 6% pour l'exercice 2025

1. SE RECENTER SUR LES SERVICES DE RESTAURATION ET ÊTRE PLUS SÉLECTIF DANS LES SERVICES DE FACILITIES MANAGEMENT

Depuis le premier jour, la restauration fait partie de l'ADN de Sodexo et le Groupe est reconnu pour son expertise en la matière. Sodexo va poursuivre le développement de ses offres existantes, en les déployant à grande échelle, et compte accélérer le développement de modèles avancés de restauration pour répondre à l'évolution très rapide des besoins et comportements des consommateurs : une restauration multicanale, hybride, disponible en tout lieu et à tout moment de la journée. Le Groupe va renforcer ses investissements dans les services de vente à emporter et de distribution intelligente, d'agrégation et de production hors site, tant en interne que par le biais d'acquisitions. En 2025, ces modèles avancés représenteront 10% du chiffre d'affaires des services de restauration des Services sur Site, avec un impact positif sur la rentabilité.

Avec une approche sélective, Sodexo concentrera ses services de Facilities Management dès lors qu'ils sont complémentaires à l'expérience de restauration, relutifs pour l'entreprise et à haute valeur ajoutée pour les clients et les consommateurs. Il s'agit notamment de la gestion des espaces de travail et du nettoyage s'appuyant sur la technologie et la data pour les clients Entreprises, ou de la prévention des infections, de la gestion des équipements et technologies de santé et de l'expérience des patients dans les hôpitaux. Pour générer une valeur maximale et assurer une forte couverture du marché, Sodexo cible les bons clients, à qui il propose les bons services dans les bons pays. Ainsi, le Groupe vise une croissance dans les environnements les plus attractifs avec pour objectif d'être un solide numéro deux en Amérique du Nord, de conserver une position de leader en Europe et de premier acteur international de restauration avec un positionnement premium dans le Reste du Monde. Sodexo continuera également à développer le plein potentiel d'Entegra, son groupement d'achats (GPO), avec pour objectif de doubler son chiffre d'affaires de 2021 d'ici 2025.

2. ACCÉLÉRER LA CROISSANCE RENTABLE DES SERVICES AVANTAGES & RÉCOMPENSES

Le deuxième pilier stratégique consiste à accélérer la croissance rentable des Services Avantages & Récompenses.

Cette activité d'avantages et de bien-être des salariés est la plus forte contributrice en termes de marge d'exploitation, avec un fort potentiel de développement.

Après une profonde transformation entamée il y a 5 ans, l'activité des Services Avantages & Récompenses est désormais digitalisée à 90% et est parfaitement positionnée pour accompagner les entreprises dans l'amélioration de l'expérience collaborateurs. Sodexo a mis en place une gouvernance dédiée à ce modèle d'affaires technologique spécifique pour créer les conditions propices à une accélération de la croissance. Pour la première fois, les Services Avantages & Récompenses publient leurs propres objectifs pour l'exercice 2023 avec une croissance interne de +12 à +15% et une marge d'exploitation d'environ 30% à taux constants. Pour les exercices 2024 et 2025, le bas de la fourchette d'une croissance interne à deux chiffres est visé ainsi qu'une marge d'exploitation supérieure à 30% pour l'exercice 2025.

3. RENFORCER L'IMPACT DE LA CONTRIBUTION SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE DU GROUPE

En ligne avec sa mission et sa raison d'être, Sodexo souhaite avoir un impact positif sur la planète et place l'humain au cœur de son activité. Un nouveau poste de Secrétaire Générale et Directrice Impact Groupe a été créé pour veiller à ce que la raison d'être et les valeurs de Sodexo se reflètent en permanence dans ses opérations et continuent de fournir un avantage concurrentiel. Le développement durable sous-tend la stratégie de Sodexo et guide la façon dont le Groupe exerce ses activités. Sodexo poursuit activement sa démarche pour atteindre l'objectif de réduction des émissions de carbone de -34% d'ici 2025, en étendant le déploiement de son programme WasteWatch à 85% de ses sites de restauration d'ici 2025, contre 46% aujourd'hui. Pour continuer à relever le défi majeur du réchauffement climatique, Sodexo a entamé une démarche auprès de SBTi pour formaliser un engagement Net Zéro à horizon 2040, qui sera une première dans le secteur. Leader reconnu en matière de diversité, d'inclusion et d'équité, Sodexo est sur le point d'atteindre ses objectifs d'équilibre femmes-hommes au niveau de la direction du Groupe et vise à atteindre ce même équilibre dans 100% de ses équipes de direction dans tous les pays où le Groupe opère d'ici 2025.

Ces trois piliers stratégiques sont soutenus par trois leviers clés de croissance :

a. Tech & Data

Les investissements dans les technologies sont un catalyseur essentiel de la croissance. Avec environ 500 millions d'euros de dépenses annuelles en systèmes d'informations, digital & data, le Groupe investit dans son infrastructure tech pour en faire un socle solide et sécurisé. L'objectif est d'optimiser les processus et applications métier, en interne ou pour la gestion de sa relation avec les fournisseurs, tout en soutenant le recentrage sur les consommateurs, avec plus d'engagement, d'expériences et en augmentant les niveaux de dépenses. D'ici 2025, Sodexo vise à atteindre 10 millions de consommateurs actifs sur les écosystèmes digitaux des Services sur Site.

b. Excellence commerciale

Soutenu par un fort recentrage sur les marques et le développement de modèles de restauration avancés, Sodexo vise à porter le taux de fidélisation clients au-delà de 95%, clé d'une croissance rentable. Travaillant en permanence sur son excellence commerciale, Sodexo bénéficie d'un système CRM de pointe et de nouveaux outils numériques de vente et de marketing (MSDC) qui font une différence significative en Amérique du Nord, les leads marketing digitaux représentant 60% du pipeline. L'outil MSDC est en cours de déploiement en Europe.

c. Puissance d'achat

Dans un contexte de pression mondiale sur les chaînes d'approvisionnements et d'inflation à deux chiffres, la gestion de la chaîne d'approvisionnement est essentielle. Sodexo investit dans les ressources humaines et les données pour améliorer la collaboration et optimiser les dépenses. Tout en continuant à gérer une approche équilibrée, avec une solide gestion des catégories, Sodexo recherche l'efficacité et renforce son approvisionnement local, inclusif et responsable. Les Services sur Site ont pour objectif d'acheter 2 milliards d'euros par an auprès des PME d'ici 2025 en renforçant le rôle de la chaîne d'approvisionnement dans le processus de vente, en favorisant la collaboration pour co-construire des offres fortes et innovantes avec les fournisseurs. Le Groupe poursuit également le développement de son groupement d'achats Entegra, aux États-Unis et en Europe, dans la restauration et l'hôtellerie à la fois comme centre de profit et comme moyen d'augmenter sa puissance d'achat.

2.1

La responsabilité d'entreprise chez Sodexo

Depuis la création de Sodexo en 1966, la responsabilité d'entreprise est au cœur de nos activités et inscrite dans notre mission. Nous avons travaillé et progressé sur ce sujet en même temps que notre entreprise s'est développée. Nous en sommes convaincus : nos collaborateurs, clients, fournisseurs, consommateurs et actionnaires attendent de nous que nous veillions à ce que notre croissance ait un impact positif global.

Aujourd'hui, choisir une croissance responsable, c'est continuer ce que nous pouvons faire de mieux, de façon plus sûre, plus saine et plus respectueuse de l'environnement. C'est améliorer la façon dont nous prenons soin de nos collaborateurs, la qualité des repas que nous

et des services que nous offrons ainsi que notre comportement en tant qu'entreprise citoyenne. Le Better Tomorrow 2025 guide nos actions et oriente nos progrès sur nos enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux les plus importants.

Nos 9 engagements et objectifs pour 2025

BETTER TOMORROW 2025



NOS RÔLES EN TANT QU'EMPLOYEUR



NOS IMPACTS SUR LES INDIVIDUS

Améliorer la qualité de vie de nos collaborateurs en toute sécurité

80% de nos collaborateurs sont engagés



NOS IMPACTS SUR LES COMMUNAUTÉS

Promouvoir une culture de diversité et d'inclusion qui reflète et développe les communautés que nous servons

100% de nos collaborateurs travaillent dans des pays respectant la mixité femmes-hommes dans leur management



NOS IMPACTS SUR L'ENVIRONNEMENT

Favoriser une culture de la responsabilité environnementale chez nos collaborateurs et dans nos espaces de travail

100% de nos collaborateurs sont formés à des pratiques durables



NOS RÔLES EN TANT QUE PRESTATAIRE DE SERVICES

Proposer à nos consommateurs des choix de vie sains et les encourager à les suivre

100% de nos consommateurs se verront proposer chaque jour des options favorisant un mode de vie sain

Promouvoir le développement local et les pratiques commerciales équitables, inclusives et durables

10 milliards d'euros de notre valeur commerciale bénéficieront aux PME ⁽¹⁾

Être un acheteur responsable et fournir des services de gestion qui réduisent les émissions de carbone

34% de réduction des émissions de carbone ⁽²⁾



NOS RÔLES EN TANT QU'ENTREPRISE CITOYENNE

Agir durablement pour un monde sans faim

100 millions de bénéficiaires Stop Hunger ⁽³⁾

Faire de la diversité et de l'inclusion un moteur de changement sociétal

500 000 femmes dans les communautés rendues plus autonomes ⁽³⁾

Défendre une utilisation durable des ressources

50% de réduction de notre gaspillage alimentaire

(1) Petites et moyennes entreprises.

(2) Réduction absolue des gaz à effet de serre, Périmètres 1, 2 et 3, par rapport à la base de référence de 2017.

(3) Chiffre cumulé depuis 2015.

« La RSE est plus que jamais, un puissant levier de transformation »

La Responsabilité Sociétale d'Entreprise fait partie de qui nous sommes, et de notre manière de travailler, depuis l'origine. En effet, Sodexo s'est dotée, dès 1966, d'une double mission avant-gardiste : améliorer la qualité de vie des collaborateurs et de tous ceux que nous servons, et contribuer au développement économique et social ainsi qu'à la protection de l'environnement dans les territoires où nous exerçons nos activités. En 2009, l'entreprise s'est à nouveau positionnée en précurseur : elle comptait parmi les premières organisations à ancrer le développement durable au cœur de toutes ses actions avec une feuille de route ambitieuse. Cette vision fondatrice continue de guider notre développement : pour nous, la RSE est plus que jamais un puissant levier de transformation durable et rentable.

Notre expérience nous a appris qu'il y a 3 enjeux fondamentaux pour activer le potentiel transformateur de la RSE.

D'abord, **mesurer** : c'est un prérequis pour savoir où l'on se situe, se fixer des objectifs et évaluer des progrès en continu. Ainsi, en 2019, nous avons pris l'engagement de réduire les émissions de carbone de 34% à horizon 2025 des périmètres 1, 2 et 3 (année de référence 2017). C'est aussi ce que nous avons fait en matière de mixité : cette approche a porté ses fruits et nous poursuivons notre politique volontariste avec des objectifs ambitieux, comme celui d'atteindre 40% de femmes dans notre Top 1 600 d'ici à 2025.

Ensuite, **donner du sens** est une condition essentielle pour embarquer les collaborateurs : l'humain est, et restera, l'alpha et l'oméga de notre transformation, de notre capacité à nous adapter à la réalité à l'évolution rapide de nos marchés, de nos clients et de nos équipes. Cette conviction a alimenté notre réflexion autour d'une proposition de valeur différenciante pour nos collaborateurs, en écho à notre raison d'être dévoilée en décembre dernier. Rejoindre Sodexo, c'est être fier de contribuer à rendre des services essentiels, vitaux, à 100 millions de consommateurs chaque jour.



Patrick Sochnikoff,
Directeur Responsabilité Sociale
et Environnementale et Directeur
de la Diversité, de l'Équité et de l'Inclusion

Enfin, **mobiliser l'ensemble de nos parties prenantes**, c'est démultiplier notre impact. Il s'agit aussi bien de mettre en place des partenariats que d'accompagner nos clients et consommateurs pour les orienter vers des choix plus durables et élever leurs propres standards. Nous ne pouvons plus faire l'impasse sur cette logique d'écosystème. Nous ne pourrions pas faire bouger les lignes en agissant seuls, en silo.

Nous sommes confiants pour l'avenir : la route est certes longue, mais nous identifions plusieurs signaux prometteurs. Au-delà des progrès déjà initiés, il y a un élan sans précédent, aussi bien à l'échelle individuelle que collective. Charge à nous, ensemble, de faire preuve de courage en articulant notre vision à long terme avec des actions ambitieuses, concrètes et tangibles à court terme.

Parce que tout commence au quotidien.

« mobiliser l'ensemble de nos parties prenantes, c'est démultiplier notre impact. »

Le WWF et Sodexo,

une longue et fructueuse collaboration



Engagés
pour promouvoir
une alimentation
responsable
et réduire l'empreinte
carbone du Groupe

sodexo
Tout commence au quotidien

Depuis 2010, Sodexo travaille avec le WWF pour améliorer ses pratiques d'achat et rendre ses offres alimentaires plus responsables. Ce partenariat s'appuie sur l'expertise technique du WWF et son influence mondiale en matière de RSE afin de réduire l'impact des activités de Sodexo sur l'environnement.

Historique du partenariat

10 années de collaboration



WWF et Sodexo ont commencé à travailler ensemble sur les problématiques du carbone, de l'eau, de l'agriculture durable et de l'approvisionnement responsable en produits de la mer.

S'appuyant sur la phase précédente, cette collaboration a permis de fixer des objectifs et de suivre les progrès de Sodexo. Cette phase a également vu le lancement de la politique d'approvisionnement responsable en huile de palme de Sodexo.



Ce partenariat a soutenu le renouvellement de la feuille de route en matière de responsabilité d'entreprise de Sodexo. Deux réalisations clés ont été atteintes : le lancement d'un objectif de réduction des émissions de carbone de Sodexo approuvé par la SBTi ; la co-création d'un cadre mondial sur les régimes alimentaires durables pour soutenir la définition de la stratégie du Groupe en matière d'alimentation saine et durable.



Une deuxième décennie de partenariat pour renforcer la capacité de Sodexo à atteindre son objectif carbone et établir la stratégie d'alimentation saine et durable de Sodexo.



Principales réalisations au cours de l'exercice 2022 :

Outils d'analyse de l'empreinte carbone de Sodexo

Le WWF a appuyé la sélection, la personnalisation et le déploiement de Tracee, le système de suivi mis en place par Sodexo. Grâce à cet outil, nous pouvons analyser les émissions de carbone et identifier leurs sources principales, ainsi qu'élaborer et gérer les stratégies nationales en matière d'émissions afin d'aligner leurs trajectoires sur les objectifs mondiaux de Sodexo.

Plant+ by Finer Diner

En collaboration avec le WWF au Royaume-Uni, Sodexo a créé et déployé Plant+ by Finer Diner, un projet qui aide les enfants et les jeunes adultes à prendre conscience du lien fondamental entre leurs habitudes alimentaires et la santé de la planète. Ce concept de *street food* éphémère propose ainsi aux étudiants des alternatives végétales savoureuses à leurs repas préférés.



« En s'engageant en 2019 à aligner son ambition climatique sur le seuil de 1,5 °C de l'Accord de Paris, Sodexo a fait preuve de leadership au niveau mondial en étant l'une des premières entreprises à proposer un tel niveau d'atténuation.

Cet engagement de l'un des plus grands groupes de services de restauration, d'hôtellerie et de distribution alimentaire témoigne de son sens des responsabilités face à son empreinte carbone. Sodexo doit continuer à engager toutes ses équipes sur l'atteinte de cet objectif, à travers un plan de réduction des émissions de carbone solide, ainsi que des décisions et des moyens adaptés. »

Arnaud Gauffier, Directeur de la Conservation – WWF France

Guide d'approvisionnement en produits de la mer durables de Sodexo

Depuis le début de notre partenariat en 2010, le WWF soutient notre démarche d'approvisionnement en poissons et produits de la mer durables. Son expertise sur le sujet a constitué un outil inestimable pour informer nos équipes achats sur les meilleurs choix d'approvisionnement. C'est aussi grâce à ces précieux conseils que nous continuons d'améliorer notre stratégie d'approvisionnement en produits de la mer durables et que nous maintenons notre position de leader de notre industrie.

Gouvernance RSE

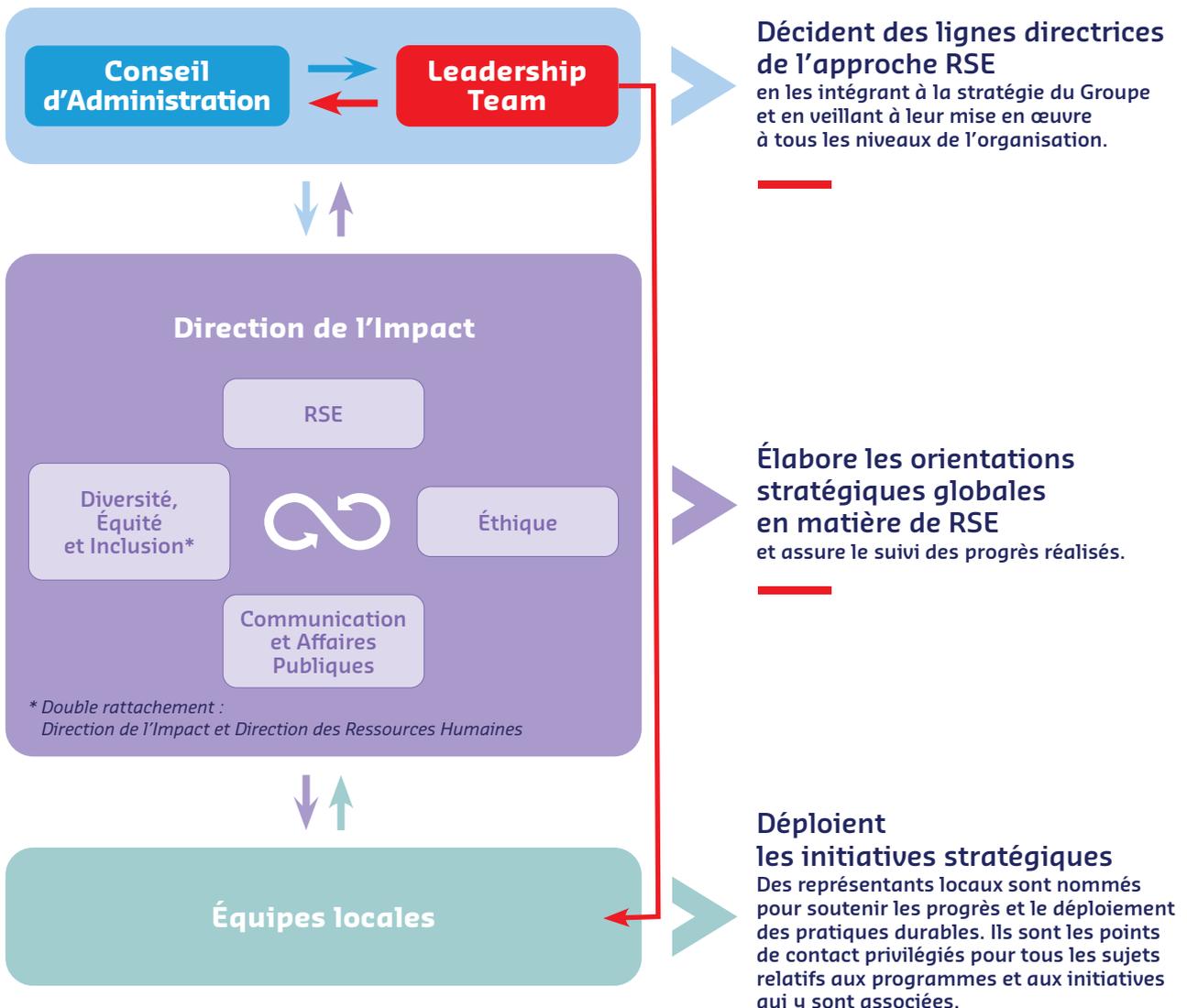
Depuis la création de Sodexo en 1966, la responsabilité d'entreprise est au cœur de nos activités et inscrite dans notre mission. Aujourd'hui, nous sommes tous de plus en plus conscients que les choix que nous faisons maintenant auront un impact sur le monde de demain. C'est dans cette optique que la Direction de l'Impact a été créée. Elle a un rôle central au sein de notre organisation et a pour objectif de veiller à ce que notre raison d'être, nos valeurs et nos engagements RSE se reflètent continuellement dans les services que nous délivrons.

Pour en savoir plus : [Sodexo.com/home/finance/corporate-governance.html](https://www.sodexo.com/home/finance/corporate-governance.html)

Une indépendance financière assurée par un actionnariat familial de contrôle

L'indépendance de Sodexo permet de conserver une vision et une stratégie à long terme et de garantir la pérennité du Groupe. La constance de notre engagement à bâtir une organisation internationale et un management solide, à entretenir des relations durables avec toutes nos parties prenantes et à développer une offre intégrée de qualité est le reflet de cette vision.

Une Direction de l'Impact nouvellement créée



Relations avec les parties prenantes

Chaque jour, dans 53 pays, les 421 991 collaborateurs de Sodexo servent plus de 100 millions de personnes à chaque moment de leur vie dans divers environnements : hôpitaux, écoles, bureaux et maisons de retraite. Cela offre au Groupe une énorme responsabilité dans l'engagement de ses parties prenantes. Sodexo s'engage à dialoguer et à favoriser les interactions avec les individus et les organisations internes et externes, en se concentrant sur l'apprentissage mutuel pour améliorer les pratiques où Sodexo opère et au-delà. Le dialogue avec ses parties prenantes s'opère de manière transparente, dans le respect des lois, des réglementations et des politiques en vigueur.



Construire des relations durables avec toutes les parties prenantes

Le succès de Sodexo en tant qu'employeur, prestataire de services et entreprise citoyenne dépend de notre capacité à construire des relations durables avec nos parties prenantes à travers de nombreux programmes sociaux et environnementaux.

Par son expertise et ses liens étroits avec ses parties prenantes, Sodexo est pleinement mobilisé pour répondre aux multiples enjeux et besoins de milliers d'entreprises et d'organisations, de consommateurs, de collaborateurs et de fournisseurs.

L'écoute de nos parties prenantes est le fondement même de notre métier. Les relations fortes que Sodexo développe et entretient avec ses clients, consommateurs, collaborateurs, actionnaires et communautés locales permettent de répondre à leurs attentes tout en élargissant le cercle vertueux créé par des solutions qui profitent à l'ensemble de son écosystème.

PARTIES PRENANTES	ENGAGEMENTS	ACTIONS
 <p>COLLABORATEURS</p>	Proposer des emplois et des formations favorisant l'évolution professionnelle et la promotion interne	<p>➤ 78,3% de nos collaborateurs sont engagés</p>
 <p>CLIENTS</p>	Assurer un large éventail de services pour un même client et avoir un impact direct sur les aspects stratégiques (motivation des collaborateurs, compétitivité, attractivité de l'organisation)	<p>➤ 100 MILLIONS de consommateurs chaque jour</p>
 <p>CONSOMMATEURS</p>	Influencer les choix alimentaires vers une alimentation plus équilibrée et durable en partageant des informations pédagogiques, précises et accessibles	<p>➤ 89,3% de nos consommateurs ont accès à des options favorisant un mode de vie sain</p>
 <p>FOURNISSEURS ET COMMERÇANTS AFFILIÉS</p>	Bâtit des relations bénéfiques à tous. Respecter des normes exigeantes en matière de qualité, de conditions de travail, d'intégrité dans la conduite des affaires et de respect de l'environnement	<p>➤ 95,2% des achats sont réalisés auprès de fournisseurs sous contrat ayant signé le Code de conduite fournisseur de Sodexo</p>
 <p>INSTITUTIONS ET ONG</p>	<p>Élargir son écosystème d'ONG pour relever les défis tels que :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le respect des droits de l'Homme ; • l'amélioration continue des conditions de travail ; • la promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion ; • la réduction des émissions de carbone ; • l'amélioration de la nutrition ; • la lutte contre le gaspillage alimentaire ou contre la faim. 	<p>➤ Nous entretenons des relations productives dans la durée avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'Organisation de Coopération et de Développement Économique (OCDE) ; • le World Wildlife Fund (WWF) ; • l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ; • les Nations Unies ; • la Global Sustainable Seafood Initiative (GSSI) ; • la Seafood Task Force ; et • des institutions académiques. <p>La Société est également liée par un accord-cadre international avec l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation (UITA). Sodexo est à l'initiative de la création de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'International Food Waste Coalition (IFWC) ; • la Global Coalition for Animal Welfare (GCAW).
 <p>INVESTISSEURS</p>	Donner confiance aux actionnaires institutionnels et individuels par la présence de la famille Bellon au capital du Groupe, gage d'indépendance financière et de stabilité. Fournir des informations précises et actualisées sur les performances de Sodexo.	<p>➤ Intégration de Sodexo aux indices :</p> <ul style="list-style-type: none"> • ESG Euronext CAC 40 ; • World Dow Jones Sustainability ; • Vigeo Eiris ; • FTSE4Good.
 <p>GOUVERNEMENTS ET RÉGULATEURS</p>	Veiller au respect des nombreuses réglementations en matière de sécurité alimentaire, de santé et de sécurité au travail, de marchés publics, de services à la personne et à domicile (SPD), de services de paiement, etc. auxquelles les activités sont soumises.	<p>➤ Enregistré au Registre de la Transparence de la Commission Européenne et du Parlement Européen, Sodexo participe à des consultations gouvernementales et mène une politique éthique de <i>lobbying</i> auprès des décideurs politiques et économiques. En juillet 2021, Sodexo a signé le nouveau Code de Conduite Européen, ce qui renforce les engagements du Groupe en matière de responsabilité d'entreprise et notre ambition de développer une agriculture responsable fondée sur la préservation des ressources naturelles et le respect de la biodiversité, la justice sociale et la viabilité économique.</p>

Matrice de matérialité

La large gamme d'activités et de services de Sodexo nous permet de développer des relations solides avec de multiples parties prenantes. En 2021, nous avons mené notre troisième étude de matérialité pour confirmer la validité de notre feuille de route en matière de responsabilité d'entreprise.

Nous avons renouvelé le processus d'identification et de priorisation des enjeux et impacts clés en concertation avec les parties prenantes internes et externes et avec le soutien d'un partenaire externe, EY.

Nous reconnaissons que nos activités – et la façon dont nous les exerçons – ont des impacts qui vont bien au-delà de notre performance financière. Pour réussir sur le long terme, nous devons continuer à impliquer nos parties prenantes et la société dans son ensemble.

Comprendre le point de vue de nos parties prenantes sur les sujets économiques, sociaux, environnementaux et de

gouvernance qui touchent Sodexo nous permet de mieux répondre à leurs préoccupations, d'échanger de manière constructive sur différents domaines d'intervention afin de mieux gérer nos activités.

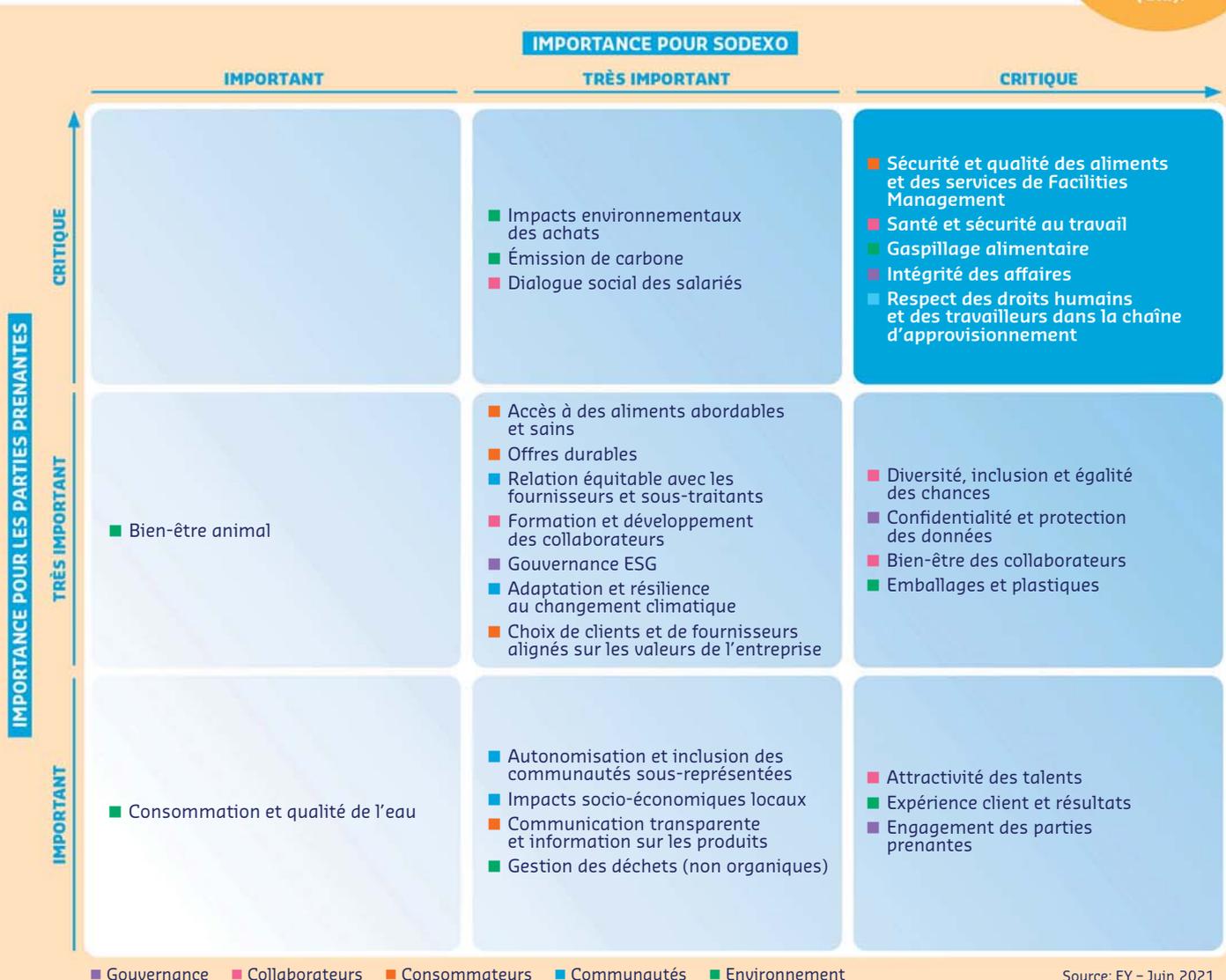
Cela nécessite que nous comprenions également les corrélations entre les différents sujets et que nous définissions un certain nombre de scénarios auxquels nous souhaitons que Sodexo soit préparé.

L'étude de la matérialité améliore le dialogue avec les principales parties prenantes et permet d'identifier et de faire comprendre systématiquement les sujets de responsabilité d'entreprise qui affectent

Sodexo et nos parties prenantes aujourd'hui et à l'avenir.

Pendant l'exercice 2021, nous avons revu notre analyse de matérialité pour prendre également en compte l'impact des principales évolutions en cours (notamment pendant la pandémie de Covid-19) sur nos priorités en matière de développement durable.

Notre analyse de matérialité est réalisée conformément aux normes de reporting sur la durabilité de la Global Reporting Initiative (GRI).



Source: EY - Juin 2021

Focus sur

5 enjeux critiques et actions mises en place

Définition

SÉCURITÉ ET QUALITÉ DES ALIMENTS & SERVICES FM

L'hygiène et la qualité des aliments nécessitent un accès suffisant à des aliments sains et nutritifs qui sont correctement lavés, stockés, cuits et conservés. La qualité et la sécurité des services de Facilities Management incluent par exemple la sélection de produits de nettoyage et d'équipements qui ne sont pas nocifs.

Enjeu

L'accès à des quantités suffisantes d'aliments sains et nutritifs est essentiel pour promouvoir une bonne santé. Les aliments dangereux contenant des bactéries, des virus, des parasites ou des substances chimiques nocifs peuvent causer plus de 200 maladies différentes.

Sodexo est au service de 100 millions de consommateurs chaque jour et s'est engagé à leur offrir des options favorisant un mode de vie sain.

Facteur de risque correspondant (page 275)

Actions

96,6% du chiffre d'affaires de l'activité Services sur Site provient des pays ayant au moins une certification ISO 22000 ou ISO 9001 pour la sécurité alimentaire (page 99).

SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Fournir un environnement de travail sûr garantissant la santé et la sécurité des collaborateurs grâce à une protection adéquate fait partie des devoirs des entreprises envers leurs employés, en particulier dans les activités plutôt physiques telles que la restauration et le Facilities Management. Les politiques de santé et sécurité comprennent l'identification des risques à travers des analyses régulières, ainsi que le suivi et l'analyse des accidents du travail ou liés à la santé, et la définition de mesures correctives.

Sodexo emploie 421 991 personnes dans le monde et fait également appel à des sous-traitants. Ses collaborateurs travaillent dans des environnements divers et sont donc exposés à une grande variété de risques pour la santé et la sécurité.

Facteur de risque correspondant (page 275)

0,65 taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt (page 97).

DÉCHETS ALIMENTAIRES

Le gaspillage alimentaire peut se produire à n'importe quel stade de la chaîne de valeur alimentaire (production, transport, transformation, vente au détail et consommation) et constitue une partie importante de l'impact de l'agriculture sur le changement climatique et d'autres enjeux environnementaux. La prévention et la réduction du gaspillage alimentaire grâce à des programmes, des initiatives, des systèmes et technologies innovants, des mesures de sensibilisation et de comportement et l'application des principes de l'économie circulaire sont aujourd'hui plus importants que jamais.

La restauration commerciale et collective est une source importante de gaspillage alimentaire. Le gaspillage alimentaire a été identifié comme un axe d'action majeur pour Sodexo. La prévention et la réduction des déchets alimentaires peuvent également avoir un impact environnemental et financier important.

Facteur de risque correspondant (page 275)

Nous sommes la première entreprise mondiale de services alimentaires à avoir associé nos financements à des actions de prévention du gaspillage alimentaire. En 2022, nous avons constaté 41,5% de réduction de notre gaspillage alimentaire sur les sites ayant déployé le programme WasteWatch (page 102).

L'INTÉGRITÉ DES AFFAIRES

Les principales parties prenantes (investisseurs, régulateurs, clients, partenaires, etc.) attendent des entreprises qu'elles adoptent des pratiques commerciales transparentes et responsables, y compris dans leur chaîne d'approvisionnement, qui soient conformes à toutes les lois et réglementations applicables et respectent les principes éthiques. Ces pratiques couvrent plusieurs thèmes principaux : anticorruption, concurrence loyale et ouverte, prise de décision éthique, utilisation et protection des actifs de Sodexo et évasion fiscale.

Le Groupe travaille avec des fournisseurs situés dans des pays à risque en termes de manquements éthiques, principalement dans des secteurs où la concurrence est forte ce qui augmente les risques de transgressions éthiques.

Facteur de risque correspondant (page 276)

100% des effectifs du Groupe travaillent dans un pays ayant les principes d'intégrité dans la conduite des affaires disponibles dans au moins une langue officielle (p. 68).

RESPECT DES DROITS HUMAINS ET DES TRAVAILLEURS DANS LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Les droits humains et les libertés fondamentales sont énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme. Construire des chaînes d'approvisionnement responsables et traçables permet de protéger et de promouvoir les droits humains et les libertés fondamentales, y compris, mais sans se limiter à : l'éradication du travail forcé, du travail des enfants, de la discrimination, du non-respect de la liberté d'association et de la négociation collective.

Sodexo travaille avec des fournisseurs situés sur tous les continents du monde. Simultanément, la Direction des Achats compte des collaborateurs répartis dans les différentes zones géographiques du Groupe. Certains de ces pays où Sodexo opère et achète présentent des risques potentiellement élevés en matière de droits humains.

Facteur de risque correspondant (page 266, 275, 276)

95,2% des achats ont été réalisés auprès de fournisseurs sous contrat ayant signé le Code de conduite fournisseur Sodexo (page 100).

Intégrité et respect des droits Humains

partout où Sodexo est implanté

Loyauté, respect de la personne, transparence et intégrité : les principes éthiques de Sodexo doivent être connus et compris par tous les collaborateurs qui sont tenus d'agir en adéquation avec eux. Au cœur de ces principes figure l'engagement de Sodexo en matière d'intégrité dans la conduite des affaires. Pour assurer son respect dans toutes ses relations commerciales, Sodexo a adopté des principes stricts énoncés dans son Code de Conduite des Principes d'intégrité, assorti d'un guide de mise en situation concrète à destination des collaborateurs. Sodexo a formalisé ses engagements en matière de droits de

l'Homme et de Droits Fondamentaux au Travail dans sa politique des Droits de l'Homme et sa Charte pour les Droits Fondamentaux au Travail. Cette politique est fondée sur les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme, sur la Déclaration universelle des Droits de l'Homme et sur la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux du travail. La politique Santé et Sécurité au travail fait partie intégrante de la politique Santé et Sécurité du Groupe, et

la politique environnementale est déclinée dans la feuille de route Better Tomorrow 2025.

Le Code de Conduite fournisseurs de Sodexo détaille les règles à respecter dans les partenariats avec les fournisseurs et sous-traitants, qui sont tenus de le signer avant toute collaboration. Ce Code de Conduite fournisseurs est assorti d'un guide qui accompagne les partenaires du Groupe dans la compréhension et la mise en œuvre de leurs obligations.

En juin 2017, Sodexo et l'Union internationale de l'alimentation (UITA) ont signé un accord pour la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Sodexo et l'UITA souhaitent s'assurer que tous les salariés sont conscients de ce qui constitue le harcèlement sexuel, qu'ils comprennent parfaitement ce que l'on attend d'eux et qu'ils sont en mesure de signaler tout problème ou abus présumé en toute confiance. Suite à cet accord, la formation de l'ensemble du personnel à cette politique et à ses responsabilités est devenue obligatoire.



PROGRAMME DES DROITS HUMAINS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL



Sodexo a développé un programme pour assurer le respect des engagements énoncés dans la déclaration des droits fondamentaux au travail de Sodexo. Ce programme repose sur quatre piliers : sensibilisation, mise en œuvre de politiques et de processus, formation et actions d'atténuation spécifiques.

100%

DES EFFECTIFS TRAVAILLANT DANS UN PAYS AYANT LES PRINCIPES D'INTÉGRITÉ DANS LA CONDUITE DES AFFAIRES DISPONIBLES DANS AU MOINS UNE LANGUE OFFICIELLE

100%

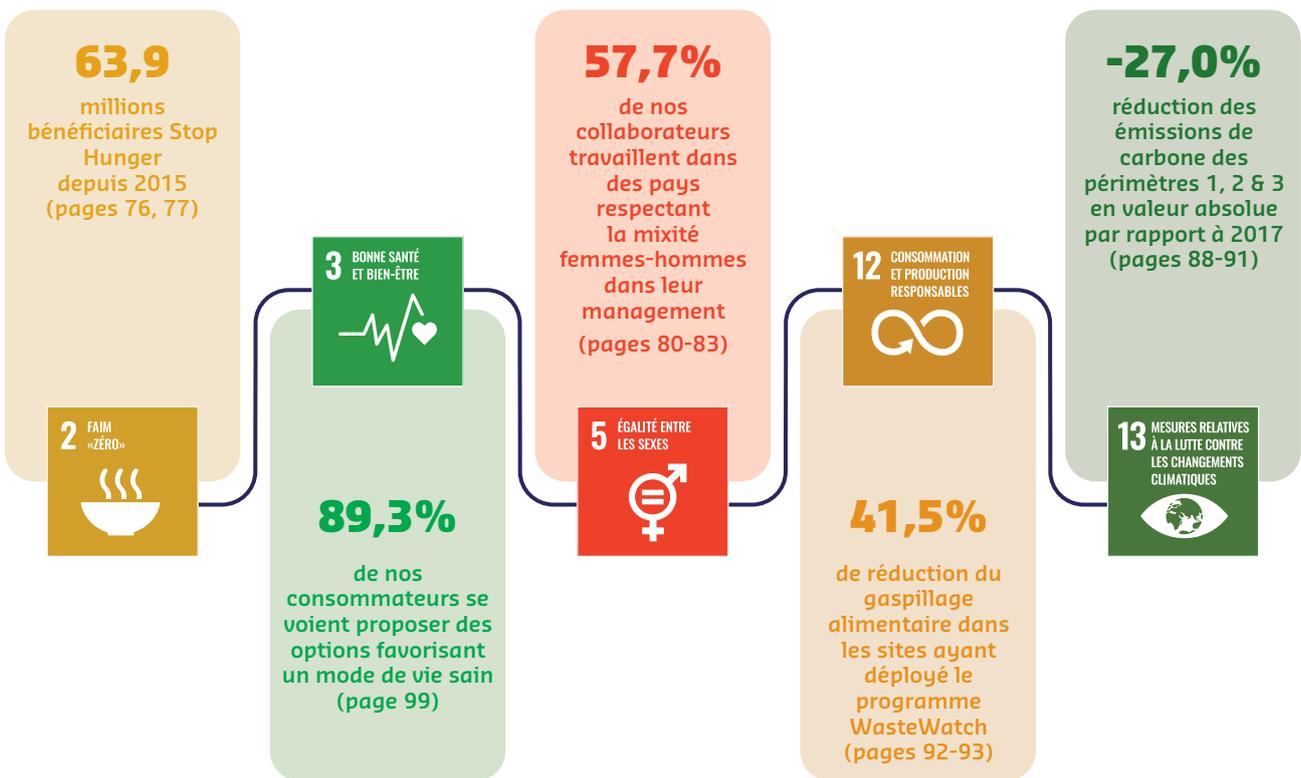
DES EFFECTIFS TRAVAILLANT DANS DES PAYS OÙ LA POLITIQUE DES DROITS HUMAINS DU GROUPE EST DISPONIBLE DANS AU MOINS UNE LANGUE OFFICIELLE

Sodexo lutte contre la discrimination et est un employeur inclusif : il veille à ce que nos collaborateurs, tous très divers, se sentent bien et intégrés au travail. Sodexo cherche donc à fournir à tous les collaborateurs la meilleure expérience de vie professionnelle possible, quelles que soient leurs caractéristiques telles que leur genre, orientation sexuelle, âge, nationalité, religion, statut marital, handicap ou leurs origines ethniques et informations génétiques.

Notre contribution aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies

Tous nos engagements du Better Tomorrow 2025 sont alignés sur les recommandations des Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies. Lancés en 2015, les ODD fixent des objectifs mondiaux dans 17 domaines clés que les gouvernements, les entreprises et la société doivent prendre en compte pour rendre le monde plus équitable, plus juste et plus durable d'ici à 2030.

5 Objectifs de Développement Durable Prioritaires



NOS PRINCIPALES RECONNAISSANCES EN MATIÈRE DE RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE



Depuis 2012, Sodexo est engagé auprès de l'initiative de responsabilité sociétale du Global Compact des Nations Unies et de ses 10 principes autour des droits de l'Homme, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.



2.2

Améliorer durablement la qualité de vie de tous

Les collaborateurs de Sodexo contribuent à rendre meilleur le quotidien de millions de consommateurs dans le monde en améliorant durablement la qualité de vie de tous.

En tant qu'employeur responsable, Sodexo s'engage pour le bien-être, la santé et la sécurité de ses collaborateurs. La formation, le soutien et le développement sont essentiels à l'engagement et à la reconnaissance de ses collaborateurs. Sodexo s'assure que chacun dispose des outils et des compétences nécessaires pour progresser au sein du Groupe.

En tant que prestataire de services, Sodexo propose des menus personnalisés en fonction des besoins spécifiques de ses consommateurs, tels que ceux des seniors ou des patients hospitalisés. Sodexo a également à cœur de proposer à l'ensemble de ses consommateurs des choix alimentaires issus de filières responsables.

En tant qu'entreprise citoyenne, Sodexo réaffirme son engagement et sa détermination à agir contre la faim à travers Stop Hunger, son unique cause philanthropique. L'envergure mondiale de Sodexo lui procure un formidable pouvoir d'influence positive permettant d'impulser des progrès dans des domaines clés tels que l'organisation de distribution alimentaire ou l'autonomisation des femmes comme levier de lutte contre la faim.

	 NOS IMPACTS SUR LES INDIVIDUS	 NOS OBJECTIFS À 2025	 NOS IMPACTS SUR LES COMMUNAUTÉS	 NOS IMPACTS SUR L'ENVIRONNEMENT
 NOS RÔLES EN TANT QU'EMPLOYEUR	Améliorer la qualité de vie de nos collaborateurs en toute sécurité	80% de nos collaborateurs sont engagés	Promouvoir une culture de diversité et d'inclusion qui reflète et développe les communautés que nous servons	Favoriser une culture de la responsabilité environnementale chez nos collaborateurs et dans nos espaces de travail
 NOS RÔLES EN TANT QUE PRESTATAIRE DE SERVICES	Proposer à nos consommateurs des choix de vie sains et les encourager à les suivre	100% de nos consommateurs se voient proposer des options favorisant un mode de vie sain	Promouvoir le développement local et les pratiques commerciales équitables, inclusives et durables	Être un acheteur responsable et fournir des services de gestion qui réduisent les émissions de carbone
 NOS RÔLES EN TANT QU'ENTREPRISE CITOYENNE	Agir durablement pour un monde sans faim	100 millions de bénéficiaires Stop Hunger ⁽¹⁾	Faire de la diversité et de l'inclusion un moteur de changement sociétal	Défendre une utilisation durable des ressources

(1) Chiffre cumulé pour la période 2015-2022.

Nos Impacts sur les Individus Aujourd'hui,



2

78,3%

de nos collaborateurs
sont engagés

89,3%

de nos consommateurs
se voient proposer
des options favorisant
un mode de vie sain

**63,9
millions**

bénéficiaires
de Stop Hunger
depuis 2015

Le Servathon
a rassemblé
4 700 volontaires
dans 38 pays,
permettant
de collecter
367 000 dollars US
et de faire don
de plus de
116 000 repas
pour soutenir
des bénéficiaires
souffrant de la faim
et de l'insécurité
alimentaire.

421 991

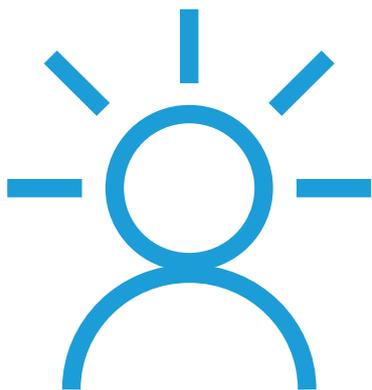
collaborateurs
à travers le monde

5 594

diététiciens employés
par Sodexo

0,65

taux de fréquence
des accidents
du travail avec arrêt



Structurer un cadre pour la stratégie des ressources humaines

Sodexo est une entreprise centrée sur l'humain. Disposer des bons talents est un levier essentiel pour une croissance durable et rentable. C'est dans cette optique que Sodexo a défini sa Proposition de Valeur pour les Collaborateurs. Cela permet de se différencier de la concurrence, se donner un avantage compétitif sur le marché des talents et de fournir un cadre commun pour toute l'entreprise sur la façon d'être attractif, de recruter, retenir, récompenser et développer les collaborateurs.

Créer une marque employeur engageante pour les collaborateurs

Pendant l'exercice 2022, Sodexo s'est concentré sur l'**accélération** des initiatives RH et l'**investissement** dans des programmes qui montrent comment l'entreprise **prend soin** de ses collaborateurs. Les Piliers de la marque employeur « Appartenir, Agir et Grandir », structurent le cadre de l'ambition de Sodexo de devenir un employeur de choix dans les 53 pays où le Groupe opère.

NOTRE RAISON D'ÊTRE

Nous offrons un meilleur quotidien à chacun pour construire une vie meilleure pour tous

NOTRE PROMESSE MARQUE EMPLOYEUR

Travailler chez Sodexo, c'est plus qu'un simple emploi ; c'est l'opportunité **de participer à un projet plus grand** parce que nous sommes convaincus que nos **actions quotidiennes** ont un véritable impact. C'est faire partie d'un collectif, donner du sens à ses actions et avoir l'opportunité de grandir chacune et chacun à sa manière.

NOS PILIERS MARQUE EMPLOYEUR

APPARTENIR

À UN COLLECTIF

Nos collaborateurs appartiennent à une entreprise qui les reconnaît pour qui ils sont ; un environnement où chacun est traité équitablement, avec respect, où ils ont la liberté d'être eux-mêmes et où leurs idées et leurs opinions comptent : lorsqu'ils sont heureux au travail, nous sommes une équipe plus forte.

AGIR

EN DONNANT DU SENS

Nos collaborateurs sont motivés pour donner du sens à leurs actions quotidiennes et faire la différence. Ils ont le pouvoir de faire sourire nos consommateurs, l'opportunité de soutenir les communautés locales et de contribuer activement à un meilleur avenir.

GRANDIR

À SA MANIÈRE

Sodexo offre les conditions nécessaires à ses collaborateurs pour donner le meilleur d'eux-mêmes ; les ressources pour être performant dans leur métier, l'opportunité d'acquérir de nouvelles compétences et découvrir leur potentiel.

APPARTENIR

Offrir un socle commun d'avantages sociaux



Sodexo a lancé Vita, un programme global d'avantages sociaux qui offre à tous ses collaborateurs un socle minimum commun d'avantages sociaux. Il vise à être équitable et inclusif, afin que chaque collaborateur dispose de la protection financière et du soutien personnel nécessaires pour être heureux au travail et en dehors.

Le programme Vita a pour objectif de proposer une offre d'assurance-vie pour tous les collaborateurs, leur permettant d'accéder à des services d'orientation et de conseil confidentiels, ainsi qu'un congé parental et un congé d'aidant qui leur permet de s'occuper de leurs proches au moment où cela compte le plus. Plus précisément, Sodexo s'engage à fournir 12 semaines de congé parental rémunéré pour l'aidant principal et 2 semaines de congé parental rémunéré pour l'aidant secondaire. A travers cette mesure, Sodexo devient le leader de son secteur dans ce domaine.

Cibler le recrutement sur site

Sodexo a investi dans des activités visant à répondre au manque de main-d'œuvre, à faire connaître sa marque, à mettre en évidence l'étendue des métiers disponibles chez Sodexo, à attirer et recruter des équipes sur site pour continuer à offrir un niveau de service de qualité aux clients et aux consommateurs.

En Inde, par exemple, Sodexo a développé un programme appelé Win Back, qui vise à inciter les anciens collaborateurs à réintégrer l'entreprise. En 2022, le nombre d'embauches de Win Back représentait 13% du total des embauches dans tout le pays.



AGIR

Agir avec conviction pour lutter contre la faim

Au-delà de leurs activités quotidiennes, les collaborateurs de Sodexo ont un rôle à jouer pour accomplir la raison d'être et la mission du Groupe. Concernant l'impact du Groupe sur les communautés locales, Sodexo a actualisé sa politique de volontariat afin de permettre à tous les collaborateurs de bénéficier d'un jour de congé payé par an pour donner de leur temps en faveur de Stop Hunger ou d'une autre cause locale visant à lutter contre la faim et l'insécurité alimentaire (En savoir plus sur Stop Hunger : p. 76-77). Individuellement, une journée de bénévolat est l'occasion d'avoir un impact personnel sur les communautés locales. Collectivement, avec le potentiel de fournir 422 000 jours de bénévolat par an, le bénévolat des collaborateurs combiné à l'envergure de l'organisation est une perspective unique pour avoir un impact sur la lutte contre la faim et l'insécurité alimentaire.

Sensibilisation à la réduction des déchets alimentaires

60% de l'activité de Sodexo étant liée à l'alimentation et servant chaque jour plus de 100 millions de consommateurs dans le monde, le Groupe sait à quel point il est important de réduire le gaspillage ! Depuis 2012, Sodexo célèbre la « WasteLESS Week » à l'échelle mondiale. Cette campagne, qui se déroule au mois d'octobre, est un moment clé pour inciter les consommateurs à moins gaspiller et pour soutenir les équipes dans leurs efforts de réduction des déchets tout au long de l'année.

GRANDIR

Créer une culture où chacun se développe à sa manière



Sodexo a investi dans des programmes de formation portant sur toute une série de sujets, y compris les connaissances spécifiques aux emplois, les principales initiatives et les méthodes de travail, ainsi que la garantie que les collaborateurs comprennent leur rôle dans le respect des exigences légales et réglementaires. En septembre 2022, Sodexo a lancé la Sodexo Academy, qui organise toutes les formations de l'entreprise et les aligne sur des parcours professionnels spécifiques afin de mieux accompagner les collaborateurs dans leur développement de carrière.

Une action prioritaire de Sodexo Academy est de se concentrer sur les collaborateurs sur site, qui représentent 95% de l'effectif total de Sodexo. Suite aux idées des dirigeants et de 6 000 collaborateurs sur site, l'équipe globale en charge des formations et du développement travaille en collaboration avec les équipes régionales pour établir un standard mondial qui répond aux besoins des équipes sur site, avec un accent particulier sur l'intégration, le service client, la santé et la sécurité.

Doter les dirigeants de nouvelles compétences

Cette année, Sodexo a conçu un programme de *leadership* visant à aider les dirigeants à acquérir et à affiner les compétences nécessaires pour gérer efficacement les équipes dans le contexte actuel en pleine mutation. Le programme de *leadership* empathique et collectif, qui a été piloté en France, est maintenant déployé à l'échelle mondiale. Le programme vise à aider les dirigeants à développer leur empathie, à apprendre à prendre soin d'eux-mêmes et de leurs équipes, à travailler davantage en collaboration avec les autres. Il les aide également à être plus à l'aise pour donner et recevoir du *feedback* dans une logique d'amélioration continue, et à gérer efficacement les équipes dans un mode de travail hybride.



Nos impacts Sur les individus

Au niveau mondial, les piliers de notre marque employeur : « Appartenir, Agir, Grandir », vont nous aider à structurer des initiatives à l'impact positif pour nos collaborateurs et différenciantes pour Sodexo vis-à-vis de ses concurrents. Ces piliers offrent également un cadre commun global pour améliorer l'expérience des collaborateurs au niveau local.

Au cours de l'exercice 2022, nos équipes locales ont lancé des initiatives, élaboré des programmes et fait d'importants progrès en ligne avec notre promesse employeur. Ces réalisations démontrent l'importance d'appartenir à un collectif, le sens que chacun donne à ses actions et aussi à quel point chacun peut se développer à sa manière.

Les équipes locales

Appartenir - Impact autour des cultures et des origines

Les collaborateurs de Sodexo appartiennent à une entreprise qui les reconnaît pour qui ils sont ; où chacun est traité équitablement, avec respect, où ils ont la liberté d'être eux-mêmes et où leurs idées et leurs opinions comptent car lorsqu'ils sont heureux au travail, nous sommes une équipe plus forte.

Aux États-Unis, Sodexo est en train de définir ses standards de référence et ses actions prioritaires dans le cadre de la certification *Management Leadership for Tomorrow's Black Equity at Work*, afin d'obtenir cette prestigieuse certification dans cinq domaines : représentation des populations noires à tous les niveaux, équité en matière de rémunération, environnement de travail inclusif et antiraciste, pratiques commerciales racialement justes, ainsi que les contributions et investissements en matière de justice raciale. Grâce à ce type d'effort, Sodexo professionnalise sa méthodologie pour mesurer l'expérience des collaborateurs dans toutes les dimensions de la diversité.



Agir - Renforcer les relations et soutenir les cultures

Les collaborateurs de Sodexo sont motivés pour donner du sens à leurs actions quotidiennes et faire la différence. Ils ont le pouvoir de faire sourire nos consommateurs, l'opportunité de soutenir les communautés locales et de contribuer activement à un meilleur avenir.

Sodexo accorde une grande importance au développement et à l'entretien de relations durables et respectueuses avec les individus et les communautés. En Australie, Sodexo reconnaît que les cultures, les langues et les identités sont les fondements d'une communauté aborigène insulaire prospère du détroit de Torres prospère. Sodexo continue à renforcer les relations communautaires et à apporter un soutien continu aux cultures de ces peuples. C'est la pierre angulaire de notre plan d'action pour la réconciliation (*Reconciliation Action Plan*) en Australie et Sodexo se positionne ainsi comme un réel acteur de changement durable.



2

incarnation

L'authenticité de la promesse

Grandir - Donner le meilleur de vous-même

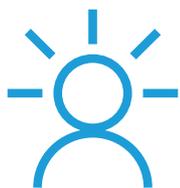
Sodexo offre les conditions nécessaires à ses collaborateurs pour donner le meilleur d'eux-mêmes ; les ressources pour être performant dans leur métier, l'opportunité d'acquérir de nouvelles compétences et découvrir leur potentiel ; et une culture où leur santé, leur sécurité et leur bien-être sont une réelle priorité.

Apprentissages en Angleterre

En 2022, Sodexo a été classé parmi les 100 meilleurs employeurs en matière d'apprentissage par le ministère britannique de l'éducation. En Angleterre, quelque 480 jeunes ont commencé un apprentissage chez Sodexo en 2022, ce qui représente plus de 4% de notre effectif total dans le pays. Le classement reconnaît les employeurs pour leur engagement à employer des apprentis, la création de nouvelles places d'apprentissage et la diversité des nouveaux apprentis, ainsi que le nombre d'apprentis qui terminent leur apprentissage et progressent chez leur employeur.

Lutter contre l'illettrisme en France

En France, Sodexo a entrepris de lutter contre l'illettrisme et d'accompagner ses équipes à gagner en autonomie et en confiance. En 2022, le Groupe a défini les contours d'un programme visant à offrir un jour de formation par semaine pendant 6 mois aux collaborateurs ne maîtrisant pas suffisamment les savoirs de base. Le programme s'appuie sur un organisme partenaire fort d'un réseau national pour délivrer les formations au plus près des collaborateurs.



Nos impacts sur les individus

Stop Hunger est l'unique cause philanthropique de Sodexo, qui agit dans 60 pays à travers le monde. Sa mission est d'unir les communautés autour d'initiatives, de personnes et de ressources afin d'apporter un changement durable dans la lutte contre la faim.



Stop Hun

Partenaire mondial : Programme alimentaire mondial des Nations Unies

Depuis 2015, Stop Hunger a un partenariat avec le Programme alimentaire mondial (PAM) des Nations Unies.

Ce partenariat comprend leurs programmes de repas scolaires à base de produits locaux.

Lorsque les écoles s'approvisionnent en nourriture auprès de petits exploitants agricoles locaux, notamment des femmes, l'impact positif se répercute au-delà des repas scolaires, soutenant l'ensemble de la communauté. Au cours de l'année écoulée, Stop Hunger a aidé le PAM à piloter des projets innovants visant à soutenir les petites exploitations agricoles et les entrepreneurs féminins impliqués dans la production alimentaire dans cinq pays : Arménie, Bolivie, Cambodge, Congo et Laos.

Aide alimentaire d'urgence

Au début du conflit en Ukraine en mars 2022, Stop Hunger s'est rapidement mobilisé pour aider à fournir une aide alimentaire essentielle aux personnes touchées.

Stop Hunger s'est associé à Sodexo et au PAM pour mettre en place une collecte de fonds personnalisée sur l'application « ShareTheMeal » du PAM.

Au total, 230 000 repas* ont été offerts, grâce à la contribution des collaborateurs de Sodexo et de leurs réseaux dans 36 pays, ainsi qu'aux contributions du Groupe Sodexo.

Pour en savoir plus sur l'aide d'urgence de Stop Hunger pour l'exercice 2022 : stop-hunger.org/fr/news



« À une époque où la faim et l'insécurité alimentaire augmentent à des niveaux sans précédent, Stop Hunger est idéalement placé pour faire une réelle différence. Nous pouvons nous appuyer sur le soutien, l'expertise technique et l'empreinte mondiale de notre partenaire fondateur, Sodexo, tout en nous associant à plus de 330 ONG pour trouver des solutions pour réduire la faim dans les communautés dans le besoin. »

Mouna Fassi Daoudi, Directrice Générale, Stop Hunger.

* L'argent collecté est converti par le PAM en nombre de repas, en utilisant le coût moyen du PAM de 0,50 euro par repas, assez pour nourrir une personne par jour.

L'autonomisation des femmes au cœur des actions de Stop Hunger

Stop Hunger continue de donner la priorité à l'autonomisation des femmes, qui s'avère être l'un des moyens les plus efficaces d'éradiquer la faim.

Pendant l'exercice 2022, Stop Hunger a soutenu 44 programmes et initiatives d'autonomisation des femmes touchant plus de 23 000 femmes dans 30 pays. Au cours des sept dernières années, Stop Hunger a investi 7,8 millions de dollars US pour créer et soutenir des initiatives d'autonomisation des femmes.

Chaque année en France, lors de sa soirée Stop Hunger, quatre lauréats reçoivent un trophée en reconnaissance de leur travail remarquable pour l'autonomisation des femmes. Au total, 33 lauréats ont reçu le trophée Stop Hunger depuis 2017. Les lauréats reçoivent 10 000 euros pour soutenir le développement de leur initiative, ainsi qu'un soutien financier supplémentaire par le biais d'une campagne de financement participatif. Cette année, les lauréats du concours Stop Hunger étaient Claire Butez, fondatrice de l'association Les Enfants de Kavresthali au Népal ; Flerette Alexis, agricultrice modèle de l'ONG CARE en Haïti ; Abdoulaye Ndiaye, directeur d'ASI (Actions de Solidarité Internationale) au Congo et Laure-Marie Planchon, Responsable des Tremplins du Cœur, une branche de l'association française les Restos du Cœur. La campagne de financement participatif a apporté 32 475 euros supplémentaires à leurs projets.

Collecte de fonds

En 2022, Stop Hunger a pu reprendre ses activités de levée de fonds, lui permettant de récolter deux tiers de son budget alloué aux projets.

En France, Stop Hunger a rassemblé plus de 500 personnes lors de sa soirée annuelle des donateurs le 10 mars 2022, permettant de récolter plus de 710 000 euros. Sous le thème « Nourrir l'avenir », l'événement a mis en avant le rôle des femmes en tant que pionnières pour sortir leurs familles et leurs communautés de l'extrême vulnérabilité.

Les services Avantages & Récompenses de Sodexo ont également joué un rôle clé dans la collecte de fonds, avec plus de 349 000 euros collectés en France au profit des Restos du Cœur et d'Action contre la Faim, et 433 485 reais au Brésil grâce au Pass alimentaire Stop Hunger. Au Luxembourg, les utilisateurs de Lunch Pass ont permis à Sodexo de faire un don de 28 600 euros à Caritas Luxembourg, pour soutenir les épiceries sociales en faveur des ménages dans le besoin.

2

ger : l'unique cause philanthropique de Sodexo

Bénévolat

Initié il y a 26 ans par des collaborateurs de Sodexo aux États-Unis, Stop Hunger a toujours été un mouvement dirigé par les collaborateurs. Les volontaires sont le moteur de son action et sont essentiels à son impact. Le Servathon, la collecte de fonds et de nourriture de Stop Hunger, est la principale activité de Volontariat, et ce depuis 25 ans.

En 2022, le Servathon a rassemblé plus de 4 700 volontaires dans 38 pays, permettant de collecter plus de 367 000 dollars US et de faire don de plus de 116 000 repas pour soutenir plus de 178 000 bénéficiaires souffrant de la faim et de l'insécurité alimentaire. Toutes les actions ont été menées par des volontaires de Sodexo en partenariat avec des ONG locales.

Stop Hunger profite également du large éventail de compétences de Sodexo en organisant des missions YEAH ! (*Your Engagement Against Hunger*). D'une durée de trois jours à deux semaines, ces missions mettent en relation les compétences des experts de Sodexo dans plus de 20 domaines avec les besoins du PAM et d'autres ONG partenaires pour aider les communautés locales. À ce jour, 77 collaborateurs de Sodexo se sont portés volontaires pour participer à des missions YEAH ! dans 21 pays.



2.3

Favoriser le développement des communautés de manière inclusive

Sodexo s'engage à soutenir et promouvoir la diversité et l'égalité des chances, ainsi qu'à développer une culture inclusive sur le lieu de travail dans tous les pays où le Groupe est présent. Nos équipes travaillent au service de communautés partout dans le monde. Elles doivent donc être aussi diversifiées et inclusives que le monde lui-même puisqu'en définitive nous sommes partie intégrante des communautés que nous servons.

En tant qu'employeur responsable, Sodexo œuvre au renforcement de sa culture d'inclusion, en recherchant de nouvelles façons de favoriser la diversité et d'améliorer les conditions de travail de nos collaborateurs. Sodexo est convaincu que la mixité femmes-hommes au sein d'équipes engagées est bénéfique pour toutes nos parties prenantes.

En tant que prestataire de services, les produits et services que nous achetons ont un fort impact sur les communautés. C'est pourquoi nous nous sommes engagés à accroître la part des achats effectués auprès de petites et moyennes entreprises, afin de redistribuer la valeur commerciale dans les communautés où nous travaillons.

En tant qu'entreprise citoyenne, Sodexo veille à collaborer avec des partenaires qui encouragent la diversité, l'équité et l'inclusion. Pour cela, nous tissons des partenariats avec des organisations locales et des groupes de défense des intérêts, et nos initiatives visent à rendre plus autonomes des populations minoritaires.

	 NOS IMPACTS SUR LES INDIVIDUS	 NOS IMPACTS SUR LES COMMUNAUTÉS	 NOS OBJECTIFS À 2025	 NOS IMPACTS SUR L'ENVIRONNEMENT
 NOS RÔLES EN TANT QU'EMPLOYEUR	Améliorer la qualité de vie de nos collaborateurs en toute sécurité	Promouvoir une culture de diversité et d'inclusion qui reflète et développe les communautés que nous servons	100% de nos collaborateurs travaillent dans des pays respectant la mixité femmes-hommes	Favoriser une culture de la responsabilité environnementale chez nos collaborateurs et dans nos espaces de travail
 NOS RÔLES EN TANT QUE PRESTATAIRE DE SERVICES	Proposer à nos consommateurs des choix de vie sains et les encourager à les suivre	Promouvoir le développement local et les pratiques commerciales équitables, inclusives et durables	10 milliards d'euros de notre valeur commerciale bénéficieront aux PME ⁽¹⁾	Être un acheteur responsable et fournir des services de gestion qui réduisent les émissions de carbone
 NOS RÔLES EN TANT QU'ENTREPRISE CITOYENNE	Agir durablement pour un monde sans faim	Faire de la diversité et de l'inclusion un moteur de changement sociétal	100 millions femmes rendues plus autonomes dans les communautés	Défendre une utilisation durable des ressources

(1) Petites et moyennes entreprises.

Nos Impacts sur les Communautés Aujourd'hui,



2

57,7%

de nos collaborateurs travaillent dans des pays respectant la mixité femmes-hommes

7,8 milliards d'euros

de notre valeur commerciale bénéficiant aux PME

80 440

femmes rendues plus autonomes dans les communautés

Le programme SheWorks vise au retour à l'emploi de femmes vulnérables en leur permettant de découvrir les opportunités professionnelles offertes par le Groupe. SheWorks rassemble plus de 1 000 femmes dans 22 pays.

44%

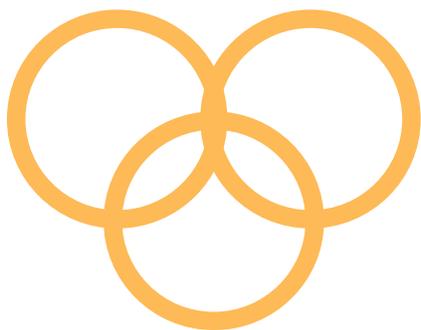
des postes d'encadrement sont tenus par des femmes

8 330

collaborateurs en situation de handicap

58,1%

part des achats de café responsable (en kg)



Diversité, Équité et Inclusion : un levier d'attractivité, de performance et d'engagement des collaborateurs

En tant que pionnier et leader reconnu en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, Sodexo s'attache à assurer les conditions du bien-être et de l'épanouissement de ses collaborateurs, valorise l'empathie et propose des opportunités d'évolution. L'entreprise favorise la culture d'inclusion et de transparence où les collaborateurs, les clients, les consommateurs et les partenaires se sentent en confiance, valorisés et respectés.

L'approche de Sodexo en matière de diversité, d'équité et d'inclusion est un levier essentiel de performance, de rétention et d'engagement envers ses collaborateurs, ainsi qu'un facteur de différenciation pour les clients, les consommateurs, les fournisseurs et les investisseurs.

Fondé sur l'ambition de Sodexo avec des objectifs sur la diversité, l'équité et l'inclusion clairs, une solide gouvernance et un suivi permanent des progrès accomplis, l'engagement de Sodexo fait partie de ses principes éthiques et contribue à construire chaque jour une vie meilleure pour tous.

LA FEUILLE DE ROUTE EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION

VISION

Sodexo est reconnu comme un leader en matière de diversité, d'équité et inclusion. Ses actions quotidiennes sont basées sur le respect mutuel, l'empathie et l'engagement pour le bien-être de l'autre. Le Groupe est un allié et partenaire de choix pour la création d'un espace sûr pour tous. Les relations authentiques entre les collaborateurs du Groupe, les clients, les partenaires et les communautés permettent d'offrir un meilleur quotidien à chacun pour construire une vie meilleure pour tous.

Engagement : Sodexo travaille au quotidien pour créer un lieu de travail qui permet d'agir avec une raison d'être, de contribuer à un monde où chacun se sent appartenir à l'entreprise et où chacun peut s'épanouir à sa manière.

DIMENSIONS

PILIERS PRINCIPAUX

LEVIERS PRINCIPAUX

RÉSULTATS

La stratégie de Sodexo en matière de diversité, d'équité et d'inclusion s'articule autour de cinq dimensions :

La promotion de l'égalité femmes-hommes

Pour Sodexo, l'égalité femmes-hommes dans les équipes est un facteur de performance et crée les conditions d'une vie meilleure pour tous. C'est pourquoi le Groupe s'engage à instaurer chaque jour une culture équitable et inclusive en intégrant la diversité, l'équité et l'inclusion dans ses processus commerciaux et humains afin que chacun, sans distinction de genre, puisse s'épanouir et bénéficier du même accès à la formation, à l'autonomisation et aux opportunités d'évolution. En 2022, les actions et progrès de Sodexo ont été certifiés par le dernier label international GEEIS (*Gender Equality European and International Standard*), accordé aux entreprises qui font preuve d'un engagement ferme et réel à cultiver l'égalité femmes-hommes sur le lieu de travail.

L'engagement pour l'équité et l'inclusion et contre la discrimination culturelle, ethnique et d'origine

Partout où il opère, le Groupe déploie des projets qui contribuent efficacement à renforcer l'égalité et la justice sociale et s'attache à créer les conditions propres à soutenir son modèle d'inclusion, en favorisant les interactions positives entre collaborateurs dans le respect et la reconnaissance des origines et des cultures.

Pendant l'exercice 2022, Sodexo a embauché 1 485 réfugiés, dont 62% de femmes, dans 12 pays. Afin de les aider à trouver un emploi, Sodexo s'est engagé à soutenir *via* un mentorat de trois ans 50 femmes réfugiées en France, en Allemagne et aux Pays-Bas en partenariat avec les ONG Tent Partnership for Refugees et Catalyst.

L'égalité des chances pour les personnes en situation de handicap

Fortement engagé en faveur de l'intégration des personnes en situation de handicap, Sodexo recrute, forme et adapte ses processus et ses environnements de travail afin d'attirer les talents et de permettre aux collaborateurs en situation de handicap de donner la pleine mesure de leur potentiel. Sodexo est déterminé à recruter, engager et développer des collaborateurs en situation de handicap, avec l'ambition de permettre à 100 % des collaborateurs de Sodexo d'accéder à des initiatives en faveur de leur inclusion. De nombreuses campagnes de sensibilisation ont lieu tout au long de l'année comme la Journée Mondiale de la Santé Mentale ou la Journée Internationale des personnes handicapées. En 2021, Sodexo a été distingué Employeur leader en matière de handicap par la *National Organization on Disability*.

Le respect de toutes les orientations sexuelles et identités de genre

Sodexo s'engage à proscrire toute forme de discrimination dans

l'ensemble de ses activités afin que les collaborateurs LGBTQ+ puissent être pleinement eux-mêmes au travail. 92% de ses collaborateurs interviennent dans des pays engagés dans une politique de non-discrimination incluant l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

En 2021, Sodexo a obtenu pour la 2^e année le titre prestigieux d'*Advocate* décerné par le *Workplace Pride Global Benchmark*, et la note de 100 à l'indice de la *Human Rights Campaign Foundation*.

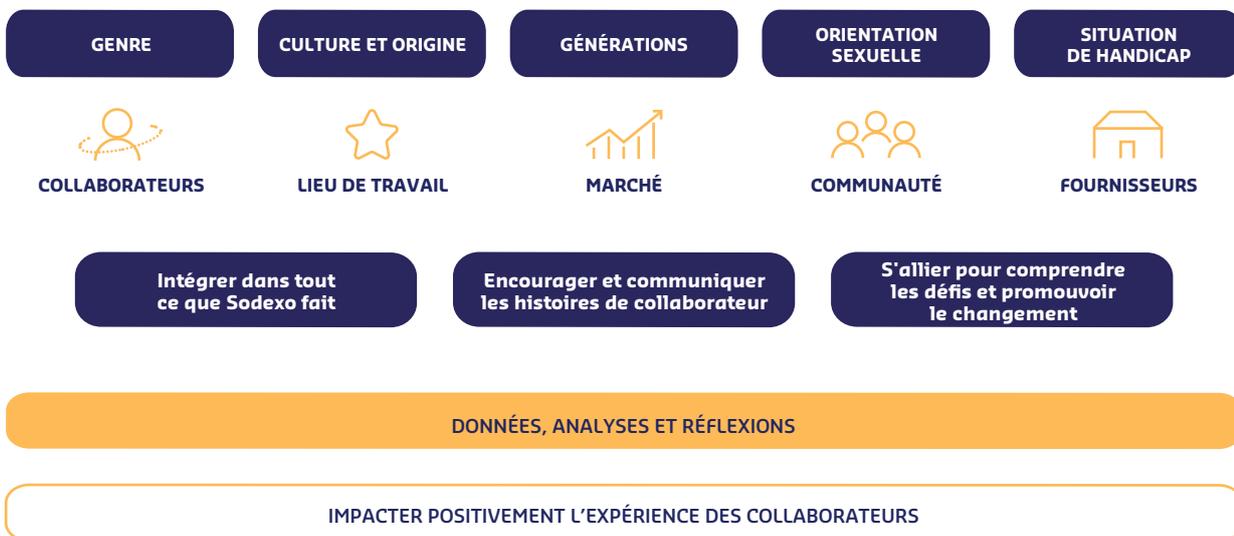
La prise en compte des différences intergénérationnelles

Talent émergent ou expérimenté, chaque collaborateur, en apportant sa vision et sa connaissance, enrichit les perspectives sur l'environnement de travail et le marché. Sodexo recrute des personnes de toutes les générations, valorise les apports de chacun au sein de ses équipes, et s'engage à impacter positivement l'expérience au travail de ses collaborateurs afin d'attirer les meilleurs profils, qu'ils soient jeunes ou seniors, de les mobiliser et de les retenir.

Sodexo participe avec 200 autres entreprises au programme Alliance for Youth de Nestlé, qui vise à lutter contre le chômage des jeunes en Europe en les aidant à améliorer leurs chances sur le marché de l'emploi et en créant pour eux des opportunités professionnelles.



INTERSECTIONNALITÉ





Nos impacts sur les communautés

Pour Sodexo, l'égalité femmes-hommes est un impératif stratégique favorisant une meilleure performance. Cette mixité favorise la créativité et l'innovation au sein des équipes qui génère par ailleurs un avantage concurrentiel.

Résolument investis pour faire avancer l'égalité femmes-hommes dans le monde, les dirigeants et les cadres de Sodexo sont mobilisés autour d'initiatives en faveur de la promotion et de la valorisation des femmes et incitent l'ensemble des collaborateurs à y participer.

De même, engagé au quotidien et dans le monde contre le racisme et toute forme de discrimination, Sodexo conçoit l'inclusion comme une opportunité pour le Groupe, qui, en intégrant des personnes issues de cultures et d'origines aussi diverses que les communautés qu'elle sert, enrichit sa capacité d'innovation et d'impact positif sur ses écosystèmes.

Zoom sur deux

Des initiatives pour valoriser, inspirer, et faire avancer les femmes à travers le monde

Pour piloter sa stratégie pour l'égalité femmes-hommes et réaliser des progrès durables, Sodexo s'appuie sur les conseils et les orientations donnés par SoTogether, son Conseil Consultatif Mondial axé sur la valorisation des femmes et le renforcement de la mixité, composé de 26 membres actifs pour améliorer son impact.

En partenariat avec Stop Hunger et SoTogether, Sodexo déploie depuis 2019 le programme SheWorks, qui vise au retour à l'emploi de personnes vulnérables, en particulier des femmes, en leur permettant de découvrir les opportunités professionnelles offertes par le Groupe. SheWorks a rassemblé en 2022 plus de 1 000 femmes des communautés locales dans 22 pays.

Pour lutter contre la sous-représentation des femmes aux postes de direction, SoTogether a lancé SheLeads, un programme de promotion du *leadership* des femmes dans les entreprises. Depuis sa création, SheLeads a aidé plus de 500 femmes cadres à prendre en main leur carrière en les encourageant à libérer leur potentiel, à développer leur réseau, et à gagner en visibilité et en influence.

Une campagne à l'échelle mondiale contre les violences faites aux femmes

Engagés à agir pour éradiquer un problème de société accentué par la crise sanitaire, Sodexo a sensibilisé au cours de l'exercice 2022 plus de 200 000 employés à la question des violences faites aux femmes en déployant la campagne *Time to Act* dans 34 pays avec l'appui de SoTogether. Pour informer et former ses équipes, et aider chaque pays à mettre en place des mesures pertinentes en partenariat avec les autorités locales, les ONG et les clients, le Groupe a diffusé un dispositif mondial d'information et de prévention. Ce kit comprend des contenus pédagogiques, des conseils RH, des outils attrayant tels qu'un jeu mobile basé sur l'Intelligence Artificielle au Brésil, des formations dont une d'entre elles destinée aux managers pour aider les collaborateurs victimes de violence envers les femmes.



Autonomiser les communautés autochtones grâce à la formation des collaborateurs

Au Canada, Sodexo est convaincu que lorsque les communautés autochtones prospèrent, tous les Canadiens prospèrent. C'est pourquoi le Groupe a mis en place le programme de certification des chefs Red Seal, dédié à aider nos chefs sur des sites éloignés et issus de communautés autochtones à acquérir de nouvelles compétences culinaires et à faire progresser leur carrière. Ce programme, ainsi que ses programmes de formation Fitness Leader et Buildforce Supervisory, ne sont que quelques-unes des opportunités de formation et de certification de Sodexo pour les collaborateurs autochtones.



2

dimensions

de la Diversité, de l'Équité et de l'Inclusion



Offrir aux réfugiés leur première chance

Au Brésil, le programme We are All Caregivers a été développé par Sodexo en partenariat avec l'Agence des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) et la Société financière internationale (IFC) pour former des intervenants hospitaliers. Avec 40 heures de formation réparties sur 10 jours, les réfugiés et les Brésiliens participants se sont initiés aux métiers de maître d'hôtel et de la diététique, appris à composer des plateaux ou encore d'autres activités de la restauration. Les professionnels apprennent à traiter les consommateurs de manière plus affirmée et attentive, en comprenant que chaque patient est unique et mérite des soins personnalisés.



Nos impacts sur les communautés

Les équipes de gestion des approvisionnements de Sodexo achètent annuellement pour 10 milliards d'euros de denrées et de fournitures à environ 150 000 fournisseurs mondiaux. Cette position stratégique au sein de sa chaîne de valeur permet à Sodexo d'élargir à ses partenaires et fournisseurs sa volonté d'impact positif sur les individus, les communautés et l'environnement.

Sodexo s'attache à proposer à 100 millions de consommateurs chaque jour une offre alimentaire saine composée de produits sélectionnés en fonction d'exigences strictes de qualité nutritionnelle et de durabilité. Sodexo favorise l'inclusion des PME dans sa base fournisseurs pour stimuler le développement économique et social des collectivités, et promouvoir des pratiques agricoles éthiques et durables.

Les impacts



Impact+, le programme français d'inclusion des fournisseurs

En ligne avec sa volonté de favoriser le développement d'écosystèmes vertueux répondant aux enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux, Sodexo poursuit son programme Impact+ en France. Ce programme permet d'intégrer des structures et entreprises locales de l'économie inclusive au sein de la chaîne d'approvisionnement de Sodexo et dans le respect de ses normes.

Véritable opportunité de développement pour ces organisations qui bénéficient d'un accompagnement sur-mesure en matière de gestion et de management, Impact+ permet également au Groupe d'augmenter la part de ses achats inclusifs et d'instaurer des relations pérennes avec de nouveaux acteurs.

Des solutions de paiement mobile pour dynamiser l'activité des PME en Inde

Soucieux d'accompagner le développement de ses commerçants partenaires en déployant tous les moyens pour faciliter leur travail quotidien et leur croissance, l'activité Avantages & Récompenses de Sodexo est en Inde le seul acteur à avoir mis en place son propre réseau propriétaire de marchands pouvant accepter les paiements numériques multimodaux. L'entreprise propose aux consommateurs et aux commerçants affiliés des solutions sans contact sûres, rapides et plus durables via l'application mobile Sodexo-Zeta, pour régler par exemple des achats alimentaires dans les magasins de proximité en scannant un QR Code. Très implanté sur le marché indien, Sodexo a joué un rôle majeur dans l'introduction du paiement numérique dans les régions les plus reculées du pays.

De plus, Sodexo permet désormais à ses commerçants partenaires d'accéder, via son partenaire NBFC * NeoGrowth, à des offres de prêts commerciaux sans garantie et personnalisés, afin de les aider à se développer et de favoriser l'inclusion financière.

* Non-Banking Financial Company.





Au Royaume-Uni, un partenariat exclusif avec Origin Coffee

Sodexo a signé un partenariat exclusif de trois ans avec Origin Coffee, l'un des torréfacteurs historiques du Royaume-Uni, pour proposer une expérience café haut de gamme répondant aux exigences des consommateurs sur les sites du segment Services aux Entreprises. Ce partenariat s'inscrit dans l'engagement du Groupe à s'approvisionner de manière responsable et à promouvoir les pratiques commerciales équitables, inclusives et durables. Certifié B Corp, un label RSE international exigeant, Origin Coffee cultive une approche commerciale directe et soutient de petits producteurs et exportateurs locaux dans leur développement et leurs pratiques responsables au Salvador, en Colombie, au Nicaragua et au Brésil. Ouvert en janvier 2022 dans une grande société de médias londonienne, le premier point de vente Origin Coffee de Sodexo propose une sélection de quatre cafés exceptionnels, issus de l'agriculture durable et offrant une traçabilité complète au consommateur.

2

positifs

de notre chaîne d'approvisionnement

La technologie d'agriculture verticale au service d'une production hyperlocale au Canada

À Langley en Colombie-Britannique, Sodexo Canada a lancé dès le début de l'année scolaire 2021 une offre de menus à base de légumes frais cultivés directement sur place. L'initiative a été rendue possible par son partenariat avec ZipGrow, une entreprise de technologie agricole leader international de l'agriculture verticale intérieure, qui déploie des solutions très innovantes de production locale et durable d'aliments frais pour garantir la sécurité alimentaire dans les communautés.

En ligne avec les engagements pris par le Groupe, Sodexo Canada donne la priorité aux productions hyperlocales cultivées par ses équipes sur place avec l'objectif final d'utiliser 100% d'aliments produits et transformés localement.



2.4

Réduire significativement notre empreinte environnementale

Sodexo collabore avec toutes ses parties prenantes pour créer, améliorer et proposer des services avec un faible impact sur l'environnement.

En tant qu'employeur responsable, Sodexo propose à ses collaborateurs des formations autour de la réduction de l'empreinte environnementale de ses activités, ainsi que des astuces simples du quotidien pour limiter l'impact de leur foyer sur l'environnement. Grâce à la taille de notre Groupe, la somme des petites actions de chacun de nos 422 000 collaborateurs et leurs familles peut faire une vraie différence.

En tant que prestataire de services, Sodexo crée et propose des services de gestion énergétique, favorisant l'utilisation de l'énergie renouvelable et générant des économies significatives et des retours sur investissement pour ses clients. Sodexo assure également un approvisionnement responsable en encourageant une agriculture durable, en codéveloppant des produits et services en s'appuyant sur les principes de l'économie circulaire et en améliorant la gestion de l'efficacité des ressources.

En tant qu'entreprise citoyenne, les services de Sodexo peuvent impulser des progrès sur des sujets importants. Depuis des années, Sodexo met en avant la lutte contre le gaspillage alimentaire, qui est l'un des leviers indispensables d'une intervention durable contre le changement climatique.

	 NOS IMPACTS SUR LES INDIVIDUS	 NOS IMPACTS SUR LES COMMUNAUTÉS	 NOS IMPACTS SUR L'ENVIRONNEMENT	 NOS OBJECTIFS À 2025
 NOS RÔLES EN TANT QU'EMPLOYEUR	Améliorer la qualité de vie de nos collaborateurs en toute sécurité	Promouvoir une culture de diversité et d'inclusion qui reflète et développe les communautés que nous servons	Favoriser une culture de la responsabilité environnementale chez nos collaborateurs et dans nos espaces de travail	100% de nos collaborateurs sont formés à des pratiques durables
 NOS RÔLES EN TANT QUE PRESTATAIRE DE SERVICES	Proposer à nos consommateurs des choix de vie sains et les encourager à les suivre	Promouvoir le développement local et les pratiques commerciales équitables, inclusives et durables	Être un acheteur responsable et fournir des services de gestion qui réduisent les émissions de carbone	34% de baisse des émissions de carbone ⁽¹⁾
 NOS RÔLES EN TANT QU'ENTREPRISE CITOYENNE	Agir durablement pour un monde sans faim	Faire de la diversité et de l'inclusion un moteur de changement sociétal	Défendre une utilisation durable des ressources	50% de réduction de notre gaspillage alimentaire

(1) Réduction absolue des périmètres 1,2 et 3 comparée à l'année de référence de 2017.

Nos Impacts sur l'Environnement Aujourd'hui,



2

83 285

collaborateurs
sont formés
à des pratiques
durables

-27,0%

de réduction
des émissions de carbone
des périmètres 1, 2 & 3
en valeur absolue

41,5%

de réduction
de notre gaspillage
alimentaire

Notre
programme
WasteWatch,
de collecte
et d'analyse
des données
du gaspillage
dans nos
restaurants,
est déployé
dans 37 pays

81,7%

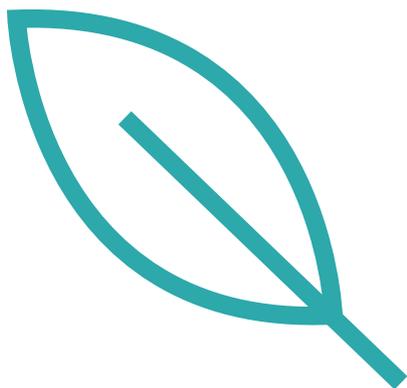
des achats de papier à usage unique
sont certifiés responsable

85,3%

des poissons
et produits de la mer
sont issus de filières
responsables

26,2%

de la consommation
totale d'électricité
provient de sources
renouvelables



Notre Stratégie Climat

Réduire son impact environnemental à tous les niveaux de sa chaîne de valeur : c'est l'ambition affichée par Sodexo avant toutes les entreprises de son secteur. Portée par sa volonté d'être le partenaire responsable de ses clients et fournisseurs avec des objectifs durables communs, depuis 2010, Sodexo collabore avec le WWF afin de comprendre, mesurer et réduire son empreinte sur le climat.

Dès lors, Sodexo a mesuré annuellement ses émissions de gaz à effet de serre, en commençant par les périmètres 1 et 2 tout en enregistrant une réduction de 40% entre 2011 et 2017. En 2019, le Groupe entame le suivi des émissions indirectes du périmètre 3 générées par sa chaîne d'approvisionnement, représentant le principal potentiel d'amélioration de sa performance environnementale et enfin en 2022, la mesure du périmètre 3 des émissions liées à l'énergie utilisée sur les sites de ses clients vient compléter le bilan carbone.

Cette démarche a permis à Sodexo, dès 2019, de devenir la première entreprise de services alimentaires à aligner son objectif sur une trajectoire 1,5 °C de l'Accord de Paris, avec un objectif de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre de 34% en 2025 par rapport à 2017, approuvé par l'initiative *Science Based Targets (SBTi)*.

Le Groupe est également devenu membre du RE100 en s'engageant à atteindre 100% d'électricité renouvelable dans ses opérations directes d'ici 2025.



Une solution bas-carbone locale dédiée aux objectifs du Groupe

Pour aider ses équipes opérationnelles dans plus de 50 pays à atteindre les objectifs de réduction des émissions de carbone du Groupe, Sodexo met à leur disposition une solution d'analyse et de planification de leur stratégie bas-carbone développée par son partenaire Traace : l'outil de Trajectoire Carbone.

Grâce à la modélisation de l'organisation et aux données spécifiques des pays, cet outil propose de construire un plan d'action personnalisé appuyé sur l'identification des principaux postes

d'émissions de carbone et des efforts à mettre en œuvre pour les réduire. À travers ce module, les responsables RSE peuvent choisir parmi un catalogue d'actions existantes ou créer des projets complexes de décarbonisation et chiffrer leur impact avant de lancer leur programme.

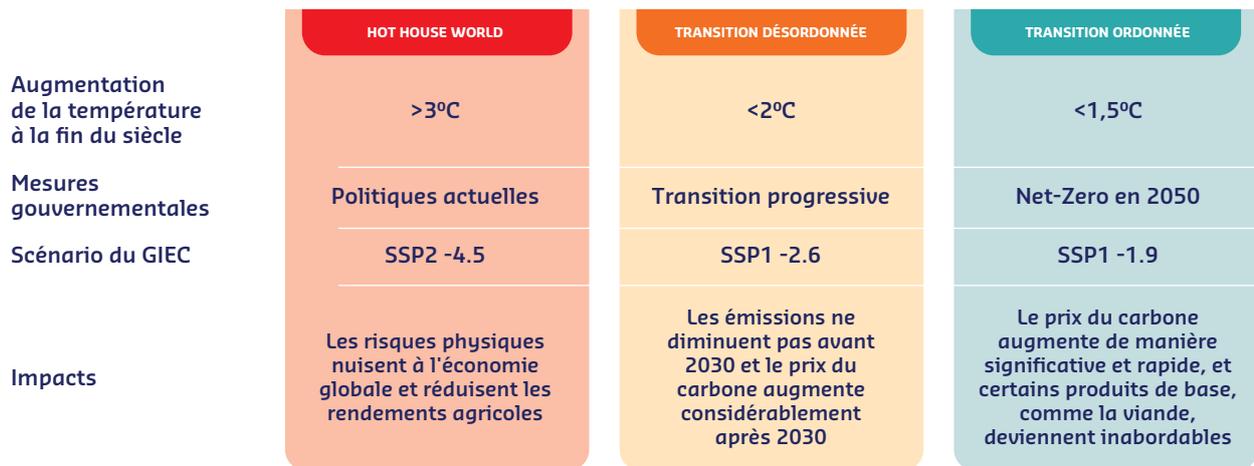
L'outil de trajectoire, en donnant aux pays les moyens d'atteindre leurs objectifs de durabilité en toute autonomie, permet de démultiplier les effets positifs au niveau du Groupe.

Analyse du scénario

Au cours de l'exercice 2022, plusieurs membres issus de différents continents, métiers et fonctions de Sodexo ont travaillé avec des spécialistes externes pour mieux identifier et analyser les risques et opportunités créés par le changement climatique. Cette évaluation a permis d'évaluer comment le modèle économique actuel de Sodexo évoluerait selon trois scénarios climatiques *Network for Greening the Financial System* (NGFS) :

- l'évaluation a été réalisée avec une approche régionale, en sélectionnant quelques variables clés telles que le prix du carbone, les coûts unitaires de l'approvisionnement alimentaire pour les protéines végétales et animales, la productivité du travail, le PIB, etc. et leur évolution à court, moyen et long terme ;
- cette modélisation a montré que l'activité de Sodexo serait affectée sur tous les scénarios climatiques si les

risques ne sont pas atténués, avec un impact financier trois fois plus important dans le scénario le plus catastrophique, que dans le scénario idéal. Cette évaluation de scénarios nous a permis d'identifier les impacts financiers, commerciaux et stratégiques, ce qui nous a aidés à définir les prochaines étapes pour le Groupe.



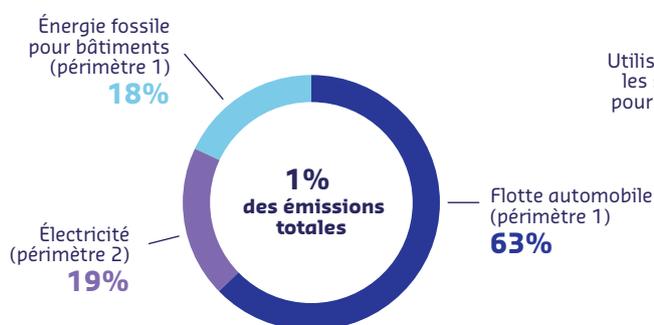
L'Empreinte Carbone de Sodexo

OBJECTIF 2025 **- 34%** de réduction des émissions (vs 2017)



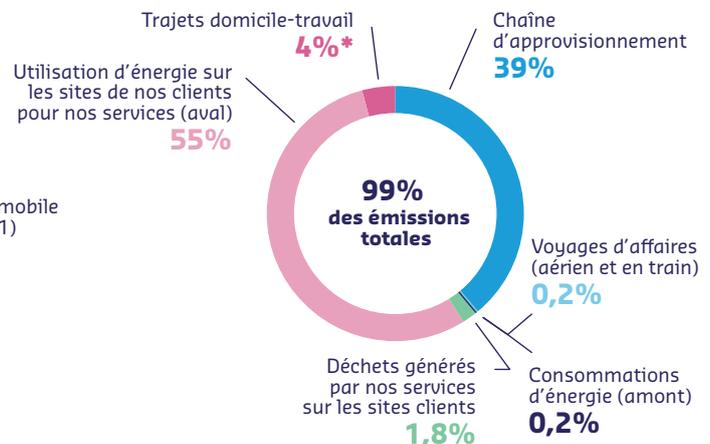
NOS ÉMISSIONS DIRECTES DE GAZ À EFFET DE SERRE (PÉRIMÈTRES 1 ET 2)

-24% de réduction entre 2017 et 2022



NOS ÉMISSIONS INDIRECTES DE GAZ À EFFET DE SERRE (PÉRIMÈTRE 3)

-27% de réduction entre 2017 et 2022



* Basé sur des estimations.



Nos impacts sur l'environnement



Dès 2019, Sodexo s'est fixé un objectif ambitieux, approuvé par SBTi, de réduire les émissions de carbone de 34% à horizon 2025 (par rapport à 2017) sur les trois périmètres. La motivation et la créativité de nos collaborateurs positionnent le Groupe sur la bonne voie.

Des réponses face au défi

La prise de conscience des enjeux climatiques est générale et l'ensemble de nos parties prenantes se mobilisent. La présence mondiale du Groupe et ses différentes activités permettent de profiter des expériences de chacun pour s'inspirer et progresser. Afin de limiter l'impact de leurs activités sur le climat, les différents pays du Groupe développent de nombreuses initiatives et programmes. Le dialogue et le partage de bonnes pratiques et d'expériences entre les pays créent un véritable esprit d'émulation et de collaboration leur permettant de progresser très rapidement.

Des ambitions locales approuvées par le SBTi

En octobre 2021, Sodexo au Royaume-Uni et Irlande a annoncé sa stratégie détaillée vers le net zéro d'ici 2045 et la décarbonisation de ses activités. Nos équipes ont travaillé avec des experts internationaux, en suivant les recommandations de la *Science Based Targets Initiative* (SBTi), pour s'assurer que cette stratégie vers le net zéro est complète et transparente. La prochaine étape consistera à réduire de 55% les émissions de carbone sur les trois périmètres d'ici 2030. La dernière étape est une décarbonisation de l'ensemble des activités du Royaume-Uni et Irlande, avec 90% de réduction de toutes les émissions de carbone sur les trois périmètres, en tenant compte des fournisseurs et des sites clients. Ces deux objectifs ont été validés par l'initiative *Science Based Targets* (SBTi).

L'objectif de Sodexo Avantages & Récompenses en Belgique, soit -64,9% d'émissions d'ici 2030 par rapport à 2019, a également été approuvé par le SBTi en 2022.



Des solutions pour un avenir positif pour la forêt

Mobilisé depuis de nombreuses années pour la préservation des forêts et des tourbières, Sodexo s'est engagé à éliminer d'ici 2030 la déforestation de sa chaîne d'approvisionnement, en se concentrant sur l'huile de palme, le papier, le soja et le bœuf.

Pour aller plus loin, Sodexo a rejoint en 2021 la Forest Positive Coalition du Consumer Goods Forum, composée de 22 grandes entreprises mondiales décidées à avancer collectivement vers un avenir forestier positif.

Parmi les initiatives menées par la coalition, Sodexo, soutient plus particulièrement le projet Winrock International de préservation des tourbières surexploitées par la production d'huile de palme, de pâte à papier et de papier dans la province de Riau, en Indonésie. L'approche de Winrock repose sur une solution globale de gestion durable des tourbières et sur le développement de modes de production alternatifs, tels que la « paludiculture », avec l'appui des pouvoirs publics et l'adhésion de la population.



2

locales environnemental

La transition énergétique de Sodexo étendue aux sites de ses clients

Au-delà de son propre engagement à atteindre 100% d'électricité renouvelable d'ici 2025 sur ses sites exploités directement, Sodexo accompagne ses clients dans leur transition énergétique en les incitant à adopter des solutions durables d'énergie verte également génératrices d'économies importantes. Chaque jour, les services de gestion énergétique de Sodexo créent des solutions innovantes au bénéfice de leurs clients et de l'environnement : éclairage économique, technologie de maîtrise de la consommation d'énergie, système d'énergie photovoltaïque... Au Royaume-Uni, pour le siège d'un grand groupe pharmaceutique, Sodexo et Optimised, sa solution partenaire de gestion des besoins en énergie des entreprises, ont permis d'améliorer significativement la performance énergétique du client en optimisant le fonctionnement du système de gestion du chauffage du site (BeMS).



« Nous sommes heureux de collaborer avec Sodexo à la création de menus pour un avenir alimentaire durable. L'engagement de Sodexo à sensibiliser et encourager ses clients à développer de bonnes habitudes alimentaires et des modes de vie sains est essentiel pour créer une différence positive dans la façon dont notre société s'organise, vit et mange ensemble. Grâce à notre collaboration, leurs invités peuvent faire un choix éclairé et responsable pour leurs repas quotidiens. »



Manuel Klarmann,
Cofondateur & PDG Eaternity

L'innovation et la gastronomie au service de l'alimentation végétale

Sodexo, engagé pour une alimentation saine et responsable, s'attache à encourager de nouveaux comportements alimentaires en multipliant ses offres de menus à base de protéines végétales savoureux, plus sains et plus respectueux de l'environnement. Nouvel exemple de ses efforts pour atteindre son objectif en matière d'offre de repas à base de protéines végétales (plus de 33% d'ici 2025), Sodexo s'est associé à Singapour au chef plusieurs fois récompensé Bjorn Shen pour proposer davantage d'options végétales à ses clients, notamment LinkedIn et le United World College. Créatif et innovant, le chef Bjorn intègre à sa cuisine des ingrédients locaux savoureux, nutritifs et à moindre impact environnemental choisis parmi les « 50 aliments du futur ». Cette initiative, lancée par Knorr et le WWF, et dont Sodexo est partenaire depuis 2019, a pour but de promouvoir un système alimentaire durable qui protège la planète et la santé des consommateurs tout en proposant une expérience culinaire attrayante.



Nos impacts sur l'environnement

L'effondrement de la biodiversité, la raréfaction des ressources, les pollutions et émissions de gaz à effet de serre montrent aujourd'hui les limites d'un modèle linéaire fondé sur le principe « extraire, fabriquer, consommer, jeter ».

La position centrale de Sodexo dans sa chaîne de valeur et l'étendue de son offre lui confèrent un rôle majeur dans la mise en œuvre des changements nécessaires pour limiter le gaspillage des ressources et la production de déchets.

Sodexo s'est engagé sur les principaux piliers de l'économie circulaire : l'approvisionnement durable, la consommation responsable, ainsi que la prévention, la gestion, la valorisation et le recyclage des déchets. Sodexo mène une politique efficace ; appuyée sur le savoir-faire de ses équipes en matière d'approvisionnement, d'offre culinaire et de responsabilité d'entreprise, et soutenue par l'expertise du WWF, partenaire du Groupe dans son engagement durable.

L'économie circu

WasteWatch, la solution efficace de Sodexo pour prévenir le gaspillage alimentaire

La production de déchets alimentaires est la cause de 10% des émissions de carbone. En 2019, Sodexo a lancé son programme *WasteWatch* de collecte et d'analyse des données du gaspillage dans ses restaurants, avec l'ambition, grâce à la mise en œuvre par les équipes des aménagements nécessaires, de réduire de 50% d'ici 2025 le gaspillage alimentaire.

Depuis le début du programme, 3 577 sites dans 37 pays ont déployé *WasteWatch* et 1 873 sites mesurent activement la réduction du gaspillage alimentaire par rapport à leur période de référence. Sur ces sites, le gaspillage alimentaire a diminué de -41,5% en moyenne.

En plus de ce programme, Sodexo collabore avec le WWF pour poursuivre l'amélioration notre stratégie de réduction du gaspillage alimentaire et de préservation des ressources.



La préservation des ressources en eau

Conscient de sa dépendance à l'eau, Sodexo déploie une série de dispositifs allant de la sensibilisation de ses parties prenantes à la mise en place de système de réutilisation et recyclage des eaux.

Sodexo fournit aux responsables de plus de 10 000 sites des outils d'évaluation et d'amélioration de la gestion de l'eau.

Sodexo continue d'innover également en adaptant ses pratiques et en mettant en place de nouvelles façons de gérer la ressource en eau. Au Chili, sur le site de production alimentaire de Planta Colina, Sodexo a investi dans une solution de recyclage de l'eau utilisée pour la cuisson qui permet de préserver 250 m³ d'eau par mois.



L'avance de Sodexo dans son engagement pour la réduction du plastique

Sodexo a signé un manifeste appelant les États membres des Nations Unies à conclure un traité contre la pollution plastique.

Sodexo est également déterminé à lutter contre le plastique : le Groupe a adopté une approche globale visant à imposer progressivement une gamme durable de produits en remplacement du plastique à usage unique.

L'activité Avantages & Récompenses essaye, tant que possible, de limiter la production de cartes en dématérialisant à 100% le parcours utilisateur, en étendant la durée de vie de ses cartes et en regroupant ses produits sur une même carte par exemple. Aujourd'hui 84% de notre volume d'émission (montant total des sommes émises en titres sociaux *) est en format digital (carte ou électronique) et plus de la moitié de nos pays proposent une alternative électronique à la carte. En parallèle, en France, nous avons lancé le premier titre-restaurant écoresponsable avec la carte Pass Restaurant, ainsi qu'ailleurs dans le monde où 37% de nos cartes sont à partir de matériaux alternatifs au PVC (matériaux biosourcés, PVC et PET recyclés, PLA).

* Avantages aux salariés et aides publiques aux citoyens.

2

laire, un levier efficace pour agir face à l'urgence environnementale

Réduire le gaspillage tout au long de la chaîne d'approvisionnement

Si son programme phare WasteWatch permet de lutter contre le gaspillage de denrées dans ses restaurants, Sodexo agit également à toutes les étapes de sa chaîne de valeur grâce à de nombreuses initiatives : formation et campagnes de sensibilisation WasteLESS Week, démarches solidaires *via* des structures telles que la *start-up* française anti-gaspi Phenix, valorisation des déchets organiques en compost et en biogaz en partenariat avec le Groupe Suez ou des spécialistes du recyclage, comme, en France, Les Alchimistes.

Convaincu de l'importance d'une collaboration entre décideurs mondiaux engagés pour l'avenir de la planète, Sodexo participe à la coalition Champion 12.3 ainsi qu'à plusieurs initiatives : RefED, WRAP, WRI, Consumer Goods Forum, REFRESH, Food Service Europe. De plus, le Groupe est l'un des membres fondateurs de l'International Food Waste Coalition (IFWC), qui lutte contre le gaspillage alimentaire dans le cadre d'une approche collaborative « du champ à l'assiette ».

Enfin, *via* notre unique cause philanthropique : Stop Hunger, Sodexo redistribue aux associations et aux ONG ses surplus alimentaires afin qu'ils profitent aux plus démunis.



2.5 Annexes

2.5.1 Reporting Extra-financier

2.5.1.1 Améliorer la qualité de vie de nos collaborateurs en toute sécurité

Répartition des effectifs par segment de clientèle et par activité

	EFFECTIFS			RÉPARTITION	
	EXERCICE 2022	VARIATION	VARIATION %	EXERCICE 2022	EXERCICE 2021
Entreprises & Administrations <input checked="" type="checkbox"/>	252 734	+15 317	+6,5%	59,9%	57,6%
Santé & Seniors <input checked="" type="checkbox"/>	86 678	-3 424	-3,8%	20,5%	21,9%
Éducation <input checked="" type="checkbox"/>	68 925	-2 257	-3,2%	16,3%	17,3%
TOTAL SERVICES SUR SITE <input checked="" type="checkbox"/>	408 337	+9 636	+2,4%	96,8%	96,8%
SERVICES AVANTAGES & RÉCOMPENSES <input checked="" type="checkbox"/>	4 745	+364	+8,3%	1,1%	1,1%
SIÈGE DU GROUPE ET STRUCTURES PARTAGÉES <input checked="" type="checkbox"/>	8 909	-97	-1,1%	2,1%	2,2%
TOTAL <input checked="" type="checkbox"/>	421 991	+9 903	+2,4%	100%	100%

Sur l'exercice 2022, le nombre total de collaborateurs a progressé de +2,4%, s'élevant à 421 991 en fin d'exercice, par rapport à une croissance interne retraitée de notre chiffre d'affaires ⁽¹⁾ de +16,9%. La reprise de l'activité avait démarré lors du second semestre de l'exercice 2021, au cours duquel le nombre de collaborateurs avait déjà augmenté en fin d'exercice 2021.

Les variations des effectifs selon les segments sont les suivantes :

- Entreprises & Administrations : la hausse des effectifs de +6,5%, par rapport à une croissance interne retraitée de +22,7%, résulte principalement :
 - de la reprise de l'activité Sports & Loisirs en Amérique du Nord et au Royaume-Uni, post-Covid, qui représente à elle seule plus de la moitié de la hausse de l'exercice,
 - de la hausse des équipes sur site dans les Services aux Entreprises principalement aux États-Unis, en Inde, au Chili et au Brésil grâce au retour progressif des consommateurs sur leur lieu de travail.

Cette hausse des effectifs est neutralisée en partie par la cession de certaines activités et de la sortie de certains pays en cours d'exercice.

- Santé & Seniors : la baisse des effectifs de -3,8% s'explique principalement par :

- la démobilitation du contrat des centres de dépistage rapide du Covid-19 au Royaume-Uni en avril 2022,
- l'activité des Services à Domicile, pour laquelle le recrutement et la fidélisation des collaborateurs sont compliqués en contexte post-Covid, et en particulier avec la sortie du Royaume-Uni de l'Union Européenne.

- Éducation : le nombre de collaborateurs est en baisse de -3,2% alors que la croissance interne retraitée du chiffre d'affaires sur cette activité est de +22%. Cet écart entre l'évolution du nombre de collaborateurs et celle du chiffre d'affaires s'explique notamment par la cession de l'activité Crèches en mars 2022 et le départ associé de 3 100 collaborateurs qui ont rejoint le repreneur.

Par ailleurs, les effectifs sont en croissance en Amérique du Nord grâce aux universités qui enregistrent une hausse de 3 000 collaborateurs par rapport à l'exercice précédent, et en Inde où les effectifs des écoles et universités augmentent de +2 400 collaborateurs.

- Services Avantages & Récompenses : le nombre de collaborateurs en hausse de +8.3% est en ligne avec l'évolution de l'activité.
- enfin, les effectifs des activités Siège diminuent de -1,1%, en phase avec l'exécution du plan GET ⁽²⁾ et la maîtrise des coûts de structure.

Répartition des effectifs par zone géographique

	EFFECTIFS			RÉPARTITION	
	EXERCICE 2022	VARIATION	VARIATION %	EXERCICE 2022	EXERCICE 2021
Amérique du Nord	123 325	+9 980	+8,8%	29,2%	27,5%
Europe	119 101	-13 274	-10,0%	28,2%	32,1%
Asie-Pacifique, Amérique latine, Moyen-Orient et Afrique	179 565	+13 197	+7,9%	42,6%	40,4%
TOTAL	421 991	+9 903	+2,4%	100,0%	100,0%

La part des effectifs en Amérique du Nord augmente principalement grâce aux effectifs des Universités et de Sport & Loisirs. Sur cette région les effectifs sont en hausse globalement de +8,8%, en lien avec la croissance interne du chiffre d'affaires qui s'établit à +24,0% sur l'exercice.

⁽¹⁾ La croissance interne retraitée est la croissance interne du chiffre d'affaires après reclassement des activités et hors effets de change.

⁽²⁾ Le programme GET (*Group Effectiveness and Transformation*) est un programme de restructuration lancé au second semestre de l'exercice 2020, en vue d'adapter les frais généraux et administratifs aux conséquences de la crise sanitaire sur l'activité. La majorité de ce programme a eu lieu sur l'exercice 2021.

Indicateurs vérifiés en assurance raisonnable par KPMG.

En Europe, la baisse des effectifs s'explique principalement :

- par la démobilisation des centres de dépistage Covid-19 au Royaume-Uni ;
- par la vente des activités en Russie, au Maroc (5 300 collaborateurs au total), ainsi que de l'activité Crèches (3 100 collaborateurs) ;
- et dans une moindre mesure par l'exécution du plan sauvegarde de l'emploi en France qui explique une sortie de 800 collaborateurs sur l'exercice 2022, alors que 900 collaborateurs concernés par ce plan ont été réaffectés sur des sites.

Enfin, les effectifs sont en hausse en Asie-Pacifique et en Amérique latine, du fait :

- d'une reprise d'activité soutenue en Inde qui enregistre une croissance de ces effectifs de +7 100 collaborateurs, sur les services aux Entreprises et en Éducation ;
- du Brésil et du Chili, portés par l'activité Énergie & Ressources ainsi que par le dynamisme des services aux Entreprises ;
- du Moyen-Orient principalement grâce au démarrage de deux grands contrats en Énergie & Ressources.

Répartition des effectifs par âge et ancienneté moyenne

	EXERCICE 2022		EXERCICE 2021	
	EMPLOYÉS	ENCADREMENT	EMPLOYÉS	ENCADREMENT
< 30 ans	25,4%	9,2%	24,4%	9,3%
30-40 ans	23,7%	29,4%	23,6%	29,9%
40-50 ans	22,3%	30,2%	22,8%	30,6%
50-60 ans	19,9%	23,4%	20,5%	22,9%
> 60 ans	8,6%	7,8%	8,6%	7,3%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

(en nombre d'années)	EXERCICE 2022	EXERCICE 2021
Encadrement	8,7	9,0
Employés	4,7	5,0
ANCIENNETÉ MOYENNE	5,1	5,5

La répartition des effectifs par âge de nos employés s'oriente vers une plus forte représentativité des moins de 30 ans, alors que la part des 40-60 ans diminue par rapport à l'exercice précédent. Les programmes de recrutements tournés vers les jeunes diplômés et les apprentis expliquent en partie cette évolution dans la répartition des effectifs par âge.

Le léger recul de l'ancienneté moyenne est en phase avec la baisse de la fidélisation de nos collaborateurs expliquée ci-dessous.

Embauches hors sociétés acquises et reprises de personnel

	EXERCICE 2022	EXERCICE 2021	VARIATION
Employés	176 049	129 631	+46 418
Encadrement	10 750	7 420	+3 330
TOTAL	186 799	137 051	+49 748

L'embauche de près de 50 000 personnes supplémentaires sur un an repose sur la mise en place de stratégies de recrutement orientée vers notre activité sur site, déployées tout au cours de l'exercice, permettant de satisfaire les besoins d'embauches malgré le contexte économique marqué par un marché du travail très dynamique.

Ainsi, en Amérique du Nord, des centres de recrutements locaux ont été déployés sur tout le territoire pour atteindre nos cibles de recrutement de façon plus efficace, et les avantages sociaux ont été améliorés pour inciter les candidats à rejoindre Sodexo. Le programme WinBack en Inde a également porté ses fruits, en motivant des anciens collaborateurs à rejoindre à nouveau Sodexo.

Répartition des départs par motif pour les contrats à durée indéterminée (hors perte de site)

	EXERCICE 2022	EXERCICE 2021	VARIATION
Démissions (moins de 3 mois)	34 783	25 125	+9 658
Démissions (après 3 mois) ☑	87 578	74 149	+13 429
TOTAL DÉMISSIONS	122 361	99 274	+23 087
Licenciement ou réduction d'effectifs	45 557	41 232	+4 325
Retraite ou autres motifs	6 007	7 949	-1 942
NOMBRE TOTAL DE DÉPARTS	173 925	148 455	+25 470

Le nombre de départs croît par rapport à l'exercice précédent, et s'explique principalement par les démissions en hausse de +23% sur l'exercice. Cette augmentation est en lien avec la vague importante de démissions que connaissent différentes régions où Sodexo opère, dont l'Amérique du Nord, l'Europe ou le Brésil. Cet indicateur a un effet également sur notre taux de fidélisation des collaborateurs que nous décrivons ci-dessous.

Le reste de l'évolution des départs provient de la hausse des licenciements de +4 325, principalement sur Sodexo Live! en Amérique du Nord, suite à une diminution de la base des collaborateurs actifs effectuée avec la reprise de l'activité. Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi en France signé sur l'exercice 2021 s'est accompagné du départ de 800 collaborateurs sur l'exercice, dont la moitié en licenciement et l'autre moitié de départs volontaires.

Fidélisation des talents

	EXERCICE 2022	EXERCICE 2021
Taux de fidélisation de l'ensemble des collaborateurs ☑	79,1%	81,9%
Taux de fidélisation de l'encadrement sur site ☑	83,6%	87,9%

Le taux de fidélisation est calculé sur la base des collaborateurs présents dans le Groupe avec au moins 3 mois d'ancienneté.

On observe une dégradation du taux de fidélisation par rapport à l'exercice précédent en Amérique du Nord, en Amérique du Sud et en Europe du fait d'un marché du travail tendu marqué par des taux de chômage historiquement bas et des vagues importantes de démissions. À l'inverse, le taux de fidélisation s'améliore en Asie, et en Chine notamment, grâce aux actions menées pour mieux cibler le recrutement.

Afin de renforcer la marque employeur de Sodexo et dans un but d'améliorer la fidélisation de ses collaborateurs, le Groupe a lancé sur l'exercice 2022 une campagne globale autour de sa marque employeur, se reposant sur 3 piliers :

- **appartenir** à un collectif ;
- **agir** en donnant du sens ;
- **grandir** à sa manière.

Cette campagne vise à communiquer et à réaffirmer à l'ensemble des collaborateurs et potentiels collaborateurs les valeurs de Sodexo mais également les avantages à travailler pour notre Groupe, agissant comme différenciateur sur le marché du travail pour attirer de nouveaux talents. Des premières actions de cette campagne ont vu le jour en France, et aux États-Unis impactant positivement le recrutement principalement. Les résultats sur la fidélisation apparaîtront dans un second temps.

Plus d'information sur cette campagne globale est donnée page 72-73.

L'engagement de nos collaborateurs

	SEPTEMBRE 2021	SEPTEMBRE 2020	VARIATION
Nombre de participants	211 484	193 704	+9,2%
Taux de réponse ⁽¹⁾	62,9%	59,0%	+3,9 pts
Taux d'engagement de nos collaborateurs ☑	78,3%	80,1%	-1,8 pt
Recommandation des collaborateurs (<i>Employee Net Promoter Score</i>) ⁽²⁾	30,9	39,3	-8,40
% de collaborateurs considérant que Sodexo valorise la diversité, en matière d'âge, sexe, cultures et origines, religion, orientation sexuelle et opportunités pour les personnes handicapées sur le lieu de travail ⁽³⁾	83,4%	82,4%	+1,0 pt
% des collaborateurs considérant Sodexo comme une entreprise responsable d'un point de vue social et environnemental ⁽³⁾	80,2%	80,3%	-0,1 pt

(1) Ajusté des employés non présents sur site en raison du chômage partiel.

(2) La recommandation des collaborateurs (*Employee Net Promoter Score*) mesure si les employés recommanderaient Sodexo comme employeur. Celui-ci est calculé en soustrayant la part de « détracteurs » à la part de « promoteurs ». Les résultats sont compris entre -100 et +100.

(3) Résultat ajusté en septembre 2020 afin de respecter la même méthode de calcul pour les deux exercices.

Le taux d'engagement est un indicateur clé de performance pour Sodexo, qui cherche à devenir l'une des entreprises les plus appréciées par ses collaborateurs dans le monde.

Le taux d'engagement de la neuvième enquête d'engagement réalisée en 2021, menée en mai et en août 2021, s'établit à 78,3% soit une baisse de -1,8 point par rapport à l'enquête précédente de 2020. Il est en recul sur les régions marquées par des plans sociaux sur cette période.

En 2022, le Groupe a décidé de ne pas conduire de nouvelle enquête d'engagement globale afin de concentrer les efforts de nos équipes terrain sur la reprise de l'activité, et des ressources humaines sur les besoins importants en recrutement pour accompagner cette reprise.

En parallèle, nous avons lancé *Team Voice*, permettant à nos managers sur site et hors site de pouvoir conduire des enquêtes employées au sein de leurs équipes et à leur propre initiative. Dans un esprit de responsabilisation de nos managers et dans la continuité de l'enquête globale, *Team Voice* permet de poursuivre le dialogue et d'identifier des leviers de motivation de façon proactive au sein des équipes.

La prochaine et dixième enquête d'engagement globale sera menée sur l'exercice 2023.

La promotion interne au cœur du modèle de Sodexo

	EXERCICE 2022	EXERCICE 2021
% de l'encadrement hors site ayant bénéficié d'une promotion interne	9,0%	6,3%
% de l'encadrement sur site ayant bénéficié d'une promotion interne	10,8%	7,5%
% d'employés sur site ayant bénéficié d'une promotion interne	2,9%	2,1%

Sur l'exercice 2022, la promotion interne a progressé à tous les niveaux du Groupe, que ce soit parmi les effectifs de l'encadrement sur site et hors site ainsi que parmi nos employés, dans la continuité de notre proposition de valeur différenciée offerte à l'ensemble de nos collaborateurs.

Une organisation flexible, respectueuse des collaborateurs, qui offre de bonnes conditions de travail

	EXERCICE 2022	EXERCICE 2021
% des effectifs travaillant à temps partiel	26,7%	26,9%

Au-delà d'offrir des conditions de travail flexibles, Sodexo garantit à l'ensemble de ses collaborateurs un paiement régulier et dans les temps des salaires. La part des effectifs travaillant à temps partiel est en baisse par rapport à la période pré-Covid, du fait notamment de l'activité Sports & Loisirs et Services à Domicile où nos salariés se voient proposer plus de temps plein.

Assurer la sécurité des collaborateurs

	EXERCICE 2022	EXERCICE 2021
% du chiffre d'affaires du Groupe des pays ayant au moins une certification OHSAS 18001 ou ISO 45001 <input checked="" type="checkbox"/>	87,4%	87,0%
Nombre d'accidents de travail et de maladie professionnelle avec arrêt <input checked="" type="checkbox"/>	2 359	2 393
Nombre moyen de jours d'absence par collaborateur pour accident ou maladie professionnelle, accident ou maladie personnelle ⁽¹⁾	11,7	11,5
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt <input checked="" type="checkbox"/>	0,65	0,71
Meilleure performance : Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt du segment Énergie & Ressources	0,07	0,07
% de réduction du taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt <input checked="" type="checkbox"/>	8,5%	7,8%

(1) Donnée retraitée sur l'exercice 2022 des absences pour accident ou maladie personnelle au Brésil afin d'obtenir deux exercices comparables.

Chez Sodexo, notre raison d'être est d'offrir un meilleur quotidien à chacun pour construire une vie meilleure pour tous. Cela commence par développer une culture positive de la santé et de la sécurité et se concentrer sur le bien-être de nos collaborateurs.

Le taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt de Sodexo correspond à la fréquence des accidents pour 200 000 heures travaillées. 200 000 heures travaillées correspondent à 100 équivalents temps plein travaillant pendant une année complète. Ce taux est composé d'incidents de sécurité (blessures) avec arrêt de travail et de cas de santé (maladie) avec arrêt lié au travail. Sur l'exercice 2022 ce taux a diminué de -8,5%, reflet du travail continu du Groupe sur les conditions de

sécurité au travail et de la résultante de la formation de nos collaborateurs aux bonnes pratiques sur site.

En août 2022, le Comité Exécutif a pris un nouvel engagement sur la santé et la sécurité au travail qui s'applique à l'ensemble du Groupe. Par cet accord, Sodexo souhaite engager l'ensemble de ses collaborateurs sur la santé et la sécurité au travail, et responsabiliser ses leaders sur cette problématique. Une de ses applications directes est l'intégration, dès l'exercice 2023, du taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt en tant qu'objectif de performance pour l'ensemble de la population éligible au plan de bonus Groupe.

Accords collectifs relatifs à la santé et à la sécurité

	EXERCICE 2022	EXERCICE 2021
% des effectifs couverts par un accord collectif ☑	40,9%	42,7%
% des effectifs travaillant dans des pays disposant d'accords collectifs et couverts par ces accords	88,4%	87,3%

La baisse du pourcentage des effectifs couverts par un accord collectif provient principalement de la fermeture de sites au Canada, en Inde et en Chine qui étaient couverts par un accord collectif. D'autres pays ont progressé sur cet indicateur, comme le Brésil, le Chili ou le Danemark.

En 2021, Sodexo et l'UITA (Union internationale des travailleuses de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du *catering*, du tabac et des branches connexes), constituant la fédération syndicale mondiale des travailleurs du secteur alimentaire, ont signé une déclaration d'intention

portant sur la santé et la sécurité, qui renforce leurs engagements et leurs priorités de promouvoir le droit des collaborateurs à la sécurité et à la santé au travail.

Cette déclaration d'intention portant sur la santé et la sécurité est une première dans le secteur et contribue à consolider la relation entre Sodexo et l'UITA, qui en avaient déjà posé les premiers fondements en signant en 2011 un accord-cadre international sur le respect des droits fondamentaux puis, en 2017, un engagement solidaire contre le harcèlement sexuel.

2.5.1.2 Promouvoir une culture de diversité et d'inclusion qui reflète et développe les communautés que nous servons

Répartition des effectifs par catégorie et égalité professionnelle femmes-hommes

	EXERCICE 2022		EXERCICE 2021	
	TOTAL	% FEMMES	TOTAL	% FEMMES
Conseil d'Administration ☑ ⁽¹⁾	10	60%	10	60%
Comité Exécutif ☑	17	41%	17	29%
Cadres dirigeants du Groupe ☑ ⁽²⁾	184	41%	185	43%
Encadrement ☑	47 622	44%	47 473	44%
Employés ☑	374 369	56%	364 615	57%
Ensemble des collaborateurs ☑	421 991	54%	412 088	55%

(1) Hors administrateurs représentant les salariés.

(2) La catégorie Cadres dirigeants du Groupe inclut les principales fonctions placées directement sous la responsabilité des membres du Comité Exécutif, les cadres supérieurs des fonctions ventes et opérations et les collaborateurs à haut potentiel.

Au 31 août 2022, le Comité Exécutif était composé de 7 femmes et 10 hommes, faisant progresser la représentativité femmes-hommes au sein de cette instance par rapport à 2021.

En septembre 2021 Sodexo a renouvelé sa deuxième place du palmarès de la féminisation des instances dirigeantes des entreprises du SBF120, supervisé par le ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances. Ce classement permet d'établir annuellement le classement des 120 plus grandes entreprises françaises en mettant en lumière leur engagement en faveur de la féminisation de leurs instances dirigeantes, et plus largement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La place de Sodexo témoigne de son engagement de longue date autour de la féminisation de ses instances dirigeantes, au sein de son Conseil d'Administration, de son Comité Exécutif et des cadres dirigeants du Groupe.

Depuis 2016, Sodexo au Royaume-Uni publie la différence entre la rémunération horaire brute de tous les hommes et celle de toutes les femmes dans leurs effectifs. Le dernier rapport publié en mars 2022 sur des données 2021 faisait état d'un écart moyen global de 12,8% entre la rémunération des hommes et celle des femmes, en amélioration par rapport à 2020 où cet écart s'établissait à 14,4%.

Le programme global Vita by Sodexo permet d'offrir un socle d'avantages sociaux à l'ensemble de ses collaborateurs. À travers ce programme, Sodexo souhaite notamment offrir à ses salariées une opportunité de bénéficier d'un congé maternité convenable quel que soit le pays où elles travaillent.

En France, l'index de l'Égalité professionnelle femmes-hommes évalue les progrès des entreprises sur la voie de l'égalité. Il utilise pour cela différents critères dont les promotions, les augmentations de salaire, les congés maternité et les dix plus hauts salaires de femmes. En 2021, Sodexo a obtenu la note de 96 sur 100 pour l'ensemble de ses 11 entités françaises.

	EXERCICE 2022	EXERCICE 2021
% de collaborateurs travaillant dans des pays respectant la mixité femmes-hommes dans leur management *	57,7%	57,0%

* La méthodologie de calcul de cet indicateur a été revue et corrigée pour l'exercice 2021, dans l'alignement de 2022.

La part des collaborateurs travaillant dans des pays respectant la mixité femmes-hommes dans leur management a augmenté sur l'exercice 2022, et suit l'objectif fixé dans le Better Tomorrow 2025.

Une attention particulière portée à nos collaborateurs en situation de handicap

	EXERCICE 2022	EXERCICE 2021
Nombre de collaborateurs en situation de handicap *	8 330	7 739

* Ce chiffre n'est pas exhaustif et exclut les pays où cette information ne peut pas être collectée.

La hausse du nombre de collaborateurs en situation de handicap est en ligne avec l'augmentation générale des effectifs au sein du Groupe, puisque le Groupe a embauché près de 500 collaborateurs en situation de handicap sur l'exercice, qui représentent 2,1% des effectifs en 2022.

Sodexo est membre de *The Valuable 500*, et a un partenariat de longue date avec l'Organisation internationale du travail *via* son réseau *Business & Disabilities*. Ce réseau cherche à sensibiliser

les entreprises au handicap, et à promouvoir l'intégration de nouveaux collaborateurs en situation de handicap.

En France, nous avons participé à Duoday en novembre 2021, une initiative du gouvernement Français visant à promouvoir le recrutement de personnes en situation de handicap dans le pays. Lors de cette édition, 332 offres et 171 stages ont eu lieu dans toute la France.

2.5.1.3 Favoriser une culture de la responsabilité environnementale chez nos collaborateurs et dans nos espaces de travail

Développer nos collaborateurs et favoriser les expertises

	EXERCICE 2022	EXERCICE 2021	VARIATION
Nombre total d'heures de formation *	4 949 054	4 085 047	+21,2%
Nombre moyen d'heures de formation par collaborateur	11,8	10,0	+18,5%
% du chiffre d'affaires du Groupe des pays qui emploient des experts en matière d'environnement	99,5%	98,5%	+1,0 pt
Nombre de collaborateurs formés aux pratiques durables	83 285	74 203	+12,2%

* Le nombre d'heures de formation exclut l'Allemagne en raison des contraintes imposées par les syndicats des travailleurs. Il est sous-estimé en France où ce chiffre ne capture que les heures de formation pour les collaborateurs présents au 31 août dans l'entreprise.

L'investissement dans le développement de nos collaborateurs par la formation est une priorité qui se reflète dans l'évolution du nombre d'heures de formation sur l'exercice par collaborateur de +18,5% sur l'exercice. Cette année, la création de plusieurs modules de formation virtuels autour de la responsabilité d'entreprise, de la sensibilisation aux données et du support aux opérations ont permis de toucher plus d'employés sur plus de sites.

La création de *Sodexo Academy* sur l'exercice a pour objectif de proposer des parcours de formation renforçant l'expérience positive des salariés et garantissant à nos clients des collaborateurs efficaces grâce à l'acquisition de compétences

renouvelées et adaptées. Cette académie, dirigée par les équipes de formation du siège et des régions, a pour priorité dans sa feuille de route de fournir une base de formation solide à nos collaborateurs sur site, ainsi qu'à nos nouveaux salariés, en prenant en compte les spécificités du travail sur site et des enjeux que cela représente en matière de formation.

Le programme de formation global sur le leadership empathique et collectif, démarré sur l'exercice 2021 en France, puis au sein de nos équipes globales en 2022, a pour ambition d'engager l'intégralité de nos 1 600 top managers *via* un parcours digital individuel et par des *coachings* collectifs.

2.5.1.4 Proposer à nos consommateurs des choix de vie sains et les encourager à les suivre

	EXERCICE 2022	EXERCICE 2021	VARIATION
% du chiffre d'affaires de l'activité Services sur Site des pays qui ont un système assurant que les salariés ayant des responsabilités de restauration sont formés en conformité avec les normes locales et à la politique globale sécurité alimentaire	96,9%	96,5%	+0,4 pt
% de nos consommateurs ayant accès à des options favorisant un mode de vie sain	89,3%	90,3%	-1,0 pt
% du chiffre d'affaires du Groupe des pays ayant au moins une certification ISO 9001	94,7%	94,9%	-0,2 pt
% du chiffre d'affaires de l'activité Services sur Site des pays ayant au moins une certification ISO 22000 ou ISO 9001 pour la sécurité alimentaire <input checked="" type="checkbox"/>	96,6%		
% du chiffre d'affaires de l'activité Services sur Site des pays qui proposent des services de santé et bien-être qui incluent des services de bien-être physique	85,1%	84,0%	+1,1 pt
Nombre de diététiciens employés par Sodexo	5 594	5 402	+3,6%

Pour la deuxième fois, nous publions le pourcentage de nos consommateurs ayant accès à des options favorisant un mode de vie sain. Cet indicateur a été collecté au niveau des sites clients Sodexo à travers SEA (*Site Engagement Assessment*). SEA est un outil innovant de gestion de performance environnementale et sociétale sur site, développé par Sodexo. Durant l'exercice 2022, 4 284 sites ont participé à SEA qui continuera à être déployé pour couvrir tous les sites pertinents d'ici 2025.

Les indicateurs liés à la santé et sécurité alimentaire restent stables et se maintiennent à des niveaux élevés. La pandémie a confirmé que la santé et la sécurité restent un des sujets prioritaires pour les clients et consommateurs. Chez Sodexo,

nous sommes convaincus que la sécurité des aliments est l'affaire de tous. C'est pour cela qu'au travers de notre politique Sécurité des Aliments et Hygiène, nous avons défini des incontournables que nous appliquons tout au long de notre chaîne de valeur (évaluations des fournisseurs, certifications de nos sites, formations de nos équipes...).

Un autre enjeu important dans l'accompagnement de nos collaborateurs porte sur la préservation de la santé mentale. Lors de la journée mondiale de la santé mentale qui a lieu en octobre de chaque année, des webinars sont organisés globalement par Sodexo pour ses collaborateurs, et en octobre 2021 un portail dédié à la santé mentale et au bien-être a été lancé.

2.5.1.5 Promouvoir le développement local et les pratiques commerciales équitables, inclusives et durables

	EXERCICE 2022	EXERCICE 2021	VARIATION
% du chiffre d'affaires du Groupe des pays ayant des programmes dédiés à l'intégration des PME (petites et moyennes entreprises) dans leur chaîne de valeur	91,3%	89,5%	+1,8 pt
Notre valeur commerciale bénéficiant aux PME (en milliards d'euros)	7,8	6,9	+13,0%
Part des achats de café responsable (en kg)	58,1%	57,4%	+0,7pt
Part des achats réalisés auprès de fournisseurs sous contrat ayant signé le Code de conduite fournisseur Sodexo <input checked="" type="checkbox"/>	95,2%	95,6%	-0,4pt

Notre valeur commerciale au profit des PME a considérablement augmenté au cours de l'exercice 2022. Cela est principalement dû à la mise en place d'un suivi spécifique des marchands et affiliés pour l'activité des Services Avantages & Récompenses.

Cette hausse s'explique également par une forte augmentation de l'activité des Services Avantages & Récompenses avec les PME au Brésil, représentant plus de 40% de la valeur de l'indicateur.

2.5.1.6 Être un acheteur responsable et fournir des services de gestion qui réduisent les émissions de carbone

	EXERCICE 2022	EXERCICE 2021	VARIATION
Achats responsables			
% de l'huile de palme certifiée durable (incluant les crédits RSPO, Mass Balance, Segregation et Identity Preserved)	100%	100%	—
% de l'huile de palme physique certifiée issue de filières durables (Mass Balance, Segregation et Identity Preserved) <input checked="" type="checkbox"/>	42,3%	32,4%	+9,9 pts
% d'œufs coquilles issus d'élevages alternatifs à la cage (du volume total des œufs coquilles achetés par Sodexo) <input checked="" type="checkbox"/>	21,0%	20,9%	+0,1 pt
% d'œufs liquides issus d'élevages alternatifs à la cage (du volume total des œufs liquides achetés par Sodexo) <input checked="" type="checkbox"/>	68,3%	61,9%	+6,4 pts
% du chiffre d'affaires de l'activité Services sur Site des pays ayant la charte bien-être animal 2020 disponible dans au moins une langue officielle	98,1%	93,1%	+5,0 pts
Part des achats de produits de la mer (en kg) certifiés durables	46,1%	44,6%	+1,5 pt
Part des achats de produits de la mer (en kg) issus de filières responsables * <input checked="" type="checkbox"/>	85,3%	86,0%	-0,7 pt
Part des achats de papier à usage unique certifié responsable <input checked="" type="checkbox"/>	81,7%	78,8%	+2,9 pts
Part des achats de papier de bureau certifié responsable <input checked="" type="checkbox"/>	70,1%		

* Classement établi dans le Guide d'Achat des produits de la mer de Sodexo.

La part de l'huile de palme physique certifiée a fortement augmenté par rapport à la période précédente, en raison d'une augmentation du volume des achats d'huile de palme certifiée des États-Unis, de la France et de la Belgique. Cette augmentation est également due à la baisse de l'activité de Sodexo au Koweït qui représentait un grand volume d'achat d'huile non certifiée.

L'indicateur des œufs liquides issus d'élevages alternatifs à la cage a significativement augmenté durant la période en raison des hausses des résultats dans plusieurs pays comme les États-Unis, la France, l'Italie et le Royaume-Uni.

	EXERCICE 2022	EXERCICE 2021	VARIATION
Réduction des émissions de gaz à effet de serre - périmètres 1 & 2			
Consommations d'énergie de nos sites exploités directement (MWh)	546 662	500 436	+9,2%
% d'électricité renouvelable de nos sites exploités directement ☑	26,2%	23,7%	+2,5 pts
Emissions du Périmètre 1 (tCO ₂ e) ☑	84 126	72 742	+15,6%
Emissions du Périmètre 2 (tCO ₂ e) - market-based ☑	19 822	20 597	-3,8%
Emissions du Périmètre 2 (tCO ₂ e) - location-based	23 010	27 024	-14,9%
Total des émissions des Périmètres 1 & 2 (tCO ₂ e) - market-based ☑	103 947	93 339	+11,4%
% de réduction en valeur absolue des émissions de gaz à effet de serre des Périmètres 1 et 2 (comparé à l'année de référence 2017)	-24,0%	-31,8%	
% de réduction en intensité (tCO ₂ e/million d'euro de chiffre d'affaires) des émissions de gaz à effet de serre des Périmètres 1 et 2 (comparé à l'année de référence 2017)	-21,9%	-15,9%	

Depuis l'exercice 2020, nous publions les réductions des émissions de gaz à effet de serre par rapport à l'année de référence 2017, ce qui nous permet d'évaluer nos progrès concernant l'objectif de -34% fixé par le Groupe et validé en juillet 2019 par le *Science Based Target initiative* (SBTi).

Nous enregistrons une hausse des émissions du Périmètre 1 par rapport à la période précédente qui est due à la reprise de l'activité post-Covid-19 et principalement liée à la hausse de la consommation du fioul générée par la reprise des voyages d'affaires. Au contraire, l'intensité s'améliore encore cette année,

en baisse de 24,4% par rapport à 2017, grâce à l'augmentation de la part de l'électricité de source renouvelable et de fioul moins impactant tels que le biodiesel dans le mix énergétique.

La réduction en valeur absolue des émissions de gaz à effet de serre des périmètres 1 & 2 par rapport à l'année de référence 2017 est en ligne avec nos prévisions et la trajectoire que le Groupe doit suivre afin d'atteindre l'objectif global de -34% de réduction à horizon 2025 et ceci, malgré la reprise de l'activité post-pandémie.

	EXERCICE 2022	EXERCICE 2021	VARIATION
Réduction des émissions de gaz à effet de serre - Périmètre 3			
Périmètre 3 - Achats de biens et services (tCO ₂ e) (Services sur Site uniquement) ☑	6 625 286	5 327 977	+24,3%
Périmètre 3 - Transport de marchandises amont (tCO ₂ e) (Services sur Site uniquement) ☑	166 798	230 054	-27,5%
% de réduction en valeur absolue des émissions de GES de la chaîne d'approvisionnement (Périmètre 3 "achats de biens et services" et "transport de marchandises amont") (comparé à l'année de référence 2017)	-18,5%	-33,3%	
% de réduction en intensité des émissions de GES de la chaîne d'approvisionnement (Périmètre 3 "achats de biens et services" et "transport et logistique amont") (comparé à l'année de référence 2017)	-16,8%	-17,9%	
Périmètre 3 - Emissions liées à l'énergie non incluse dans les Périmètres 1 et 2 (tCO ₂ e)	27 998	23 955	+16,9%
Périmètre 3 - Déplacements professionnels (tCO ₂ e)	29 226	7 907	+269,6%
Périmètre 3 - Déplacements domicile-travail (tCO ₂ e)*			
Périmètre 3 - Fin de vie des produits vendus (tCO ₂ e) (Services sur site uniquement)	319 772	264 098	+21,1%
Périmètre 3 - Utilisation des produits vendus (tCO ₂ e) (Services sur site uniquement)	10 362 889		
Emissions du Périmètre 3 couvertes par notre engagement auprès du SBTi (tCO ₂ e)	17 531 969		+22,1%
% de réduction en valeur absolue des émissions de GES du Périmètre 3 (comparé à l'année de référence 2017)	-27,0 %		
% de réduction en valeur absolue des émissions de GES des Périmètres 1 & 2 et 3 (comparé à l'année de référence 2017)	-27,0 %		

* Sodexo ne publie pas cet indicateur car la méthodologie est sur le point d'être fiabilisée.

Pour la première fois, nous publions tous les indicateurs liés aux émissions de gaz à effet de serre en respectant les catégories du *GHG Protocol* – Protocole sur les Gaz à Effet de Serre. Nous avons également procédé à un recalcul des émissions de l'année de référence, comme recommandé par le *SBTi*. Ce changement méthodologique nous permet de nous aligner dorénavant aux normes internationales de *reporting* GES et aux recommandations du *SBTi*.

La réduction en valeur absolue des émissions de gaz à effet de serre de la chaîne d'approvisionnement du périmètre 3 par

rapport à l'année de référence 2017 reste significative, mais moins importante comparé à l'exercice précédent. Cela s'explique par la reprise de l'activité en 2022.

La réduction en intensité des émissions de gaz à effet de serre de la chaîne d'approvisionnement du périmètre 3 reste néanmoins importante, confirmant les efforts fournis par les équipes achats locales pour réduire les émissions liées à nos approvisionnements et assurer l'atteinte des objectifs du *Better Tomorrow 2025*.

Empreinte carbone de l'activité Avantages & Récompenses

Au cours de l'exercice 2022, Sodexo a calculé pour la première fois l'empreinte carbone de l'activité Avantages & Récompenses. Cette activité, qui représente 4% du chiffre d'affaires du Groupe, a des composantes spécifiques de l'empreinte carbone très différentes des émissions de l'activité Services sur Site.

Après une phase pilote impliquant la France, la Belgique, la Turquie, l'Inde, le Chili et le Brésil, le *reporting* a été déployé dans tous les pays, avec un taux de participation de 100%. Cela a permis d'estimer l'empreinte carbone totale de l'activité à **33 ktCO₂e**, soit moins de 1% de l'empreinte carbone totale de Sodexo.

2.5.1.7 Agir durablement pour un monde sans faim

	PÉRIODE 2015-2022
Nombre de bénéficiaires Stop Hunger (en millions) ☑	63,9
Fonds investis dans des programmes visant à autonomiser les femmes qui agissent contre la faim dans leurs communautés (en milliers d'euros)	6 513

Dans le cadre du Better Tomorrow 2025, Sodexo s'est fixé l'objectif ambitieux d'atteindre 100 millions de bénéficiaires Stop Hunger, à travers ses diverses initiatives, sur la période 2015-2025. À la fin de l'exercice 2022, le résultat cumulé représente 63,9 millions de bénéficiaires, en hausse comparé aux

51,9 millions en 2021. Ceci est principalement dû à l'augmentation du nombre d'ONG partenaires aux États-Unis.

Pour en savoir plus, consulter le site de Stop Hunger : www.stop-hunger.org

2.5.1.8 Faire de la diversité et de l'inclusion un moteur de changement sociétal

	EXERCICE 2022	EXERCICE 2021	VARIATION
Nombre de femmes dans les communautés rendues plus autonomes	80 440	54 768	+46,9%
% des effectifs des pays qui participent à des initiatives améliorant la qualité de vie des femmes	92,3%	95,4%	-3,1 pts

Le nombre de femmes dans les communautés rendues plus autonomes continue à augmenter et cela principalement dû aux actions menées par les équipes Stop Hunger et les équipes Diversité, Équité et Inclusion dans les pays.

2.5.1.9 Défendre une utilisation durable des ressources

	EXERCICE 2022	EXERCICE 2021	VARIATION
% de réduction du gaspillage alimentaire dans les sites ayant déployé le programme WasteWatch	41,5%	45,8%	
% de couverture des sites ayant déployé WasteWatch exprimé en % du coût des matières premières du Groupe	45,6%		
% du chiffre d'affaires du Groupe des pays participant à des initiatives pour atteindre l'objectif de l'ONU contre le gaspillage alimentaire	91,6%	88,7%	+2,9 pts
% du chiffre d'affaires du Groupe des pays ayant au moins une certification ISO 14001	92,9%	87,8%	+5,1 pts
Consommation directe en eau (en m ³)	3 807 457	3 814 282	-0,2%

Sodexo poursuit ses actions pour atteindre son objectif de réduire de moitié le gaspillage alimentaire dans ses activités de restauration d'ici 2025, grâce à son programme digital et technologique et de changement de comportement : WasteWatch, avec mesure et suivi quotidien du gaspillage alimentaire.

Les -41,5% de réduction du gaspillage alimentaire ont été atteints grâce à une gouvernance solide avec des chefs de projet

dédiés pour soutenir le déploiement du programme dans les pays, couplée à des programmes de formation qui ont engagé les équipes sur site sur les actions de réduction du gaspillage alimentaire. Des variations sur la réduction du gaspillage alimentaire sont attendues dans les années à venir, car nous allons progressivement inclure de nouveaux sites dans le programme.

2.5.2 Controverses

Sodexo emploie et sert des personnes travaillant et vivant dans des environnements complexes et opère dans des secteurs qui peuvent être considérés comme controversés, tels que l'industrie de l'Énergie et des Ressources et les services de Justice.

Dans toutes nos opérations, nous appliquons des politiques strictes en matière de droits humains et des protocoles de santé et de sécurité, tout en cherchant à atténuer notre impact sur l'environnement et à contribuer au développement et à l'inclusion des communautés.

Énergie & Ressources

Dans le cadre de nos activités Énergie & Ressources, nous fournissons des services de gestion de projet, de nettoyage, d'entretien des terrains ainsi que des services de restauration pour soutenir les opérations dans les zones reculées, loin des centres régionaux ou à proximité des communautés avec peu d'infrastructures. Notre première priorité demeure la santé et la sécurité de nos collaborateurs et de toutes les personnes travaillant sur ces sites éloignés.

Nous sommes fiers de dire qu'à ce jour, ce segment a le taux d'accident avec arrêt de travail (LTIR) le plus bas de toutes nos autres activités.

Sodexo reconnaît que les projets dans des zones éloignées peuvent également se produire sur des terres ancestrales et avoir un impact sur les communautés autochtones. Nous nous engageons pleinement à approfondir notre compréhension et à augmenter les moyens par lesquels nous pouvons contribuer, créer des partenariats et offrir des opportunités pour améliorer la qualité de vie des communautés autochtones du monde entier.

Services de Justice

Face à la pression croissante pour réduire à la fois la récidive et les coûts de fonctionnement, alors même que la population carcérale augmente, les autorités se tournent de plus en plus vers le secteur privé pour fournir une gamme élargie de services et de solutions innovantes. Favoriser la réinsertion est l'une de nos principales priorités. En offrant aux détenus la possibilité d'acquérir des compétences pratiques, une expérience de travail, des qualifications et des ressources, nous soutenons leur réintégration réussie dans la société.

Sodexo gère des prisons selon 4 critères stricts :

- uniquement dans les pays démocratiques ;
- uniquement dans les pays qui n'appliquent pas la peine de mort ;
- seulement dans les pays où la réinsertion est le but ; et
- uniquement lorsque les membres de nos équipes ne sont pas tenus de porter des armes à feu.

Ainsi, conformément à ces critères, Sodexo Justice fournit une gamme de services dans les prisons publiques en France, au Chili, en Belgique, en Italie, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni.

Sodexo a décidé il y a 20 ans de quitter le plus grand marché de services privés pénitentiaires au monde, les États-Unis.

Industrie du charbon

Sodexo s'est également engagé à sortir progressivement des projets dans le secteur du charbon d'ici à 2025, en ligne avec sa stratégie de croissance sélective sur les marchés miniers depuis 2015. Sodexo soutient de plus en plus les clients à énergie diversifiée qui sont disposés à passer à de nouvelles sources commerciales et aux énergies renouvelables.

2.5.3 Notre méthodologie de reporting

2.5.3.1 Indicateurs Extra-financiers

Choix des indicateurs

Au cours de l'exercice 2022, nous avons continué de publier les informations et les données relatives à la responsabilité d'entreprise dans notre rapport intégré (chapitre 1) et chapitre 2 du présent rapport.

Dans le cadre du rapport intégré, nous avons présenté notre modèle de création de valeur, notre matrice de matérialité et notre feuille de route en matière de responsabilité d'entreprise Better Tomorrow 2025. Ces trois éléments sont liés et interdépendants.

Le chapitre 2 présente les 9 engagements du Better Tomorrow 2025, les faits marquants de l'exercice 2022 et nos indicateurs de performance clés ainsi que leurs progrès par rapport à l'année précédente.

La mise en œuvre de la stratégie de Sodexo en matière de responsabilité d'entreprise implique de mesurer la performance sociale et environnementale du Groupe à l'aide d'indicateurs précis, qui prennent en compte le caractère décentralisé des activités de Sodexo, essentiellement basées sur les sites de ses clients. Ces indicateurs ont été choisis pour répondre aux objectifs suivants :

- respecter les exigences légales, telles que la Directive européenne sur le *Reporting Financier* ;
- répondre aux attentes d'autres parties prenantes externes, notamment actionnaires et agences de notation ;
- procéder à un *reporting* conforme aux exigences du *Global Reporting Initiative* (GRI) et du Pacte mondial des Nations Unies.

De plus, les indicateurs de Sodexo :

- sont essentiels pour nous permettre de suivre les progrès dans les domaines identifiés comme des sujets clés à la suite de notre analyse de la matérialité ;
- mesurent les avantages tangibles que Sodexo apporte à ses clients ;
- renforcent la connaissance des collaborateurs des engagements sociaux et environnementaux du Groupe, et donc leur engagement ;
- permettent à la Direction du Groupe et aux pays d'avoir une bonne visibilité sur les progrès accomplis.

Notons que dans une démarche de progrès de nouveaux indicateurs ont été ajoutés (voir liste d'indicateurs).

Périmètre de consolidation

Les indicateurs sont généralement consolidés pour toutes les entités qui sont en intégration globale pour la publication des états financiers, avec les exceptions suivantes :

- un nouveau pays ouvert au cours de l'exercice est intégré au périmètre de l'exercice suivant ;
- l'intégration des entités acquises prend effet à compter de la date de l'acquisition.

Des restrictions complémentaires au cas par cas peuvent être appliquées et sont précisées le cas échéant dans la partie « Limites » de la page suivante.

Indicateurs sociaux pour l'exercice 2022

Tous les indicateurs sociaux sont consolidés pour l'ensemble des entités du Groupe, avec les exceptions suivantes :

- le nombre d'heures de formation qui exclut les données de l'Allemagne ;
- le nombre de jours d'absence pour accident ou maladie non professionnel au Brésil est retraité du nombre total de jours d'absence pour les exercices 2022 et 2021 ;
- le nombre total des collaborateurs en situation de handicap n'est pas exhaustif car cette information ne peut pas être collectée dans tous les pays où Sodexo opère.

Les indicateurs relatifs au taux d'engagement des collaborateurs reflètent les résultats de l'enquête d'engagement conduite lors de l'exercice 2021 et avaient été vérifiés à un niveau d'assurance raisonnable.

Indicateurs sociétaux et environnementaux pour l'exercice 2022

Les indicateurs sociétaux et environnementaux sont calculés et consolidés pour les entités représentant plus de 99,3% du chiffre d'affaires du Groupe.

Afin d'optimiser le processus de collecte et de *reporting* des indicateurs sociétaux et environnementaux, nous avons modifié la période de *reporting*. La période de déclaration débute le 1^{er} juin et se termine le 31 mai.

En raison de leur nature, certains indicateurs environnementaux ne s'appliquent qu'à l'activité Services sur Site ou qu'à l'activité Services Avantages & Récompenses (par exemple, l'indicateur portant sur le pourcentage de produits de la mer issus de filières durables ne concerne que les entités Services sur Site qui proposent des services de restauration).

La consommation d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre associées (périmètre 1 et 2) sont extrapolées pour le Groupe sur la base du calcul des émissions pour un échantillon de pays représentant 97,1% du chiffre d'affaires du Groupe.

Les émissions de la chaîne d'approvisionnement du périmètre 3, qui correspondent aux catégories « 1. *Purchased goods and services* » et « 4. *Upstream transportation and distribution* » du GHG Protocol, sont extrapolées à partir des données réelles couvrant 94,8% du chiffre d'affaires de l'activité sur Site. Les émissions ont ainsi été extrapolées à 100% de l'activité sur site.

Méthodologie de calcul

Périmètre 1 & 2

Le périmètre 1 inclut la consommation d'énergie et les émissions associées à la flotte de véhicules, ainsi que les consommations d'énergies fossiles dans les bâtiments contrôlés directement.

Le périmètre 2 inclut la consommation d'électricité pour les bâtiments et les sites que Sodexo contrôle directement.

Les émissions liées à la consommation d'énergie du périmètre 1 & 2 sont calculées à partir de bases de données reconnues internationalement, telles que : l'Agence internationale de l'Énergie (AIE), le UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting, ADEME Base Carbone, US EPA, AIB.

Périmètre 3 – Chaîne d'approvisionnement

Les émissions sont calculées en utilisant les volumes consolidés par type de commodité, en appliquant des facteurs d'émissions incluant l'ensemble de la vie des produits avant achat (production et agriculture, utilisation des sols, transformation, emballage, transport). La dernière partie de la distribution jusqu'aux sites de nos clients est ajoutée ensuite.

Les bases de données utilisées sont Agribalyse v3.0.1 (ADEME) et Ecolnvent v3.8 (Allocation *cut-off*).

Sur l'exercice 2022, nous avons recalculé les données des années précédentes afin de prendre en compte l'amélioration de méthodologie :

La dernière partie de la distribution était surestimée sur l'exercice 2017, et a été mise à jour grâce à l'historique des trois dernières années de *reporting*.

Les facteurs d'émissions utilisés ont été corrigés, afin de prendre en compte les émissions liées au poids des viandes à la consommation plutôt que le poids vivant en sortie de ferme.

Périmètre 3 - Déplacements professionnels

La donnée est reportée par nos principaux fournisseurs (pour les avions et trains) et complétée par un *reporting* spécifique lié aux remboursements de nos frais.

Référentiel et outils de reporting

Chaque année, le Groupe s'efforce d'améliorer ses processus, ainsi Sodexo a mis en place un outil composé de deux modules conçus pour collecter les informations et les consolider.

Des contrôles de cohérence sont intégrés aux outils et des contrôles supplémentaires sont effectués.

Les données sociales sont consolidées par la fonction Ressources Humaines Groupe, à l'exception des données Santé et Sécurité qui sont consolidées par la fonction Santé et Sécurité Groupe, et les données sociétales et environnementales par la fonction Responsabilité d'entreprise Groupe. Pour permettre un suivi plus régulier, certains indicateurs sociaux stratégiques sont consolidés mensuellement ou trimestriellement.

Toutes les informations publiées ont été contrôlées par des auditeurs externes, plus de détails concernant cette vérification sont exposés dans la section 2.7.4 de ce document.

En complément de « l'assurance modérée » émise par les auditeurs externes quant à la conformité avec la Directive européenne, Sodexo a décidé de faire auditer des indicateurs clés pour obtenir un niveau supérieur d'assurance, « l'assurance raisonnable ».

Limites

Sodexo emploie 422 000 personnes réparties dans 53 pays, régis par des réglementations différentes, et opère sur un nombre significatif de sites clients de différentes tailles et types d'activités.

Ainsi, il convient de donner quelques précisions supplémentaires concernant certains indicateurs :

- le nombre d'accidents de travail avec arrêt de travail :
 - exclut les accidents de trajet des collaborateurs,
 - inclut uniquement les collaborateurs de Sodexo,
 - exclut les intérimaires, sous-traitants, et autres personnels non-salariés de Sodexo,
 - peut avoir quelques hétérogénéités non significatives concernant les modalités de prise en compte dans cet indicateur des maladies professionnelles du fait des pratiques locales ;

- le nombre moyen de jours d'absentéisme :
 - inclut les absences pour accident ou maladie professionnelle, accident ou maladie personnelle,
 - peut avoir quelques hétérogénéités non significatives parce que le nombre de journées perdues dans certaines réglementations locales inclut les week-ends, d'autres uniquement les jours ouvrables, le nombre de jours d'absence minimum à partir duquel l'absence est comptabilisée varie en fonction des législations locales ;
 - à noter qu'aux États-Unis, aucune distinction n'est faite entre les salariés à temps partiel et à temps plein pour le décompte de ces absences qui sont surestimées.
 - au cours de l'exercice 2022, aux États-Unis, certains jours d'absence ont été corrigés avec des données 2021 en raison de la méthodologie pré-clôture.
- le nombre d'heures de formation :
 - le nombre d'heures de formation aux États-Unis est basé sur une estimation. L'estimation est une extrapolation des données réelles de 28% de la population;
 - en France, le nombre d'heures de formation n'est comptabilisé que pour les salariés en activité au 31 oct 2022, ce qui exclut les heures de formation suivies par les salariés ayant quitté l'entreprise au cours de l'exercice.

Certaines informations sont très difficiles à recueillir en raison de la nature même des activités du Groupe :

- valeur commerciale totale bénéficiant aux PME : les données de Sodexo Services sur Site aux États-Unis incluent les fournisseurs pour lesquels un contrat n'a pas été établi ;
- afin de s'assurer que la totalité du volume d'huile de palme de Sodexo est certifiée durable, les équipes achats ont mis en place un processus d'analyse et achats de crédits RSPO entre les mois de mai et avril suivant la clôture de l'année fiscale ;

La mission de Sodexo est d'améliorer la qualité de vie de ses collaborateurs et de tous ceux qu'il sert à travers le monde. Sodexo est une entreprise de services et, pour l'essentiel, opère sur un nombre significatif de sites appartenant à ses clients à travers le monde. Ainsi, les informations suivantes ne s'appliquent pas ou ne sont pas matérielles pour Sodexo :

- les mesures de prévention de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement ;
- la prise en compte des nuisances sonores et toute autre forme de pollution spécifique à une activité ;
- l'utilisation des sols ;
- l'importance de la sous-traitance.

2.5.3.2 Table de concordance

Les tableaux de concordance sont disponibles sur le Document d'Enregistrement Universel 2022. Si vous souhaitez en savoir plus, nous vous invitons à consulter ce document disponible sur notre site internet.

2.5.3.3 Taxonomie verte

En application du règlement européen UE 2020/852 du 18 juin 2020 et de ses actes délégués (ci-après la réglementation « Taxonomie »), Sodexo doit publier pour l'exercice 2022, des indicateurs de performance reflétant la part du chiffre d'affaires, des investissements (CapEx) et des dépenses d'exploitation (OpEx) éligibles liés à des activités économiques considérées comme durables au sens de cette réglementation et de ses actes délégués pour les deux premiers objectifs relatifs à l'atténuation du changement climatique et l'adaptation au changement climatique ⁽¹⁾.

Les éléments de méthodologie sur lesquels le Groupe a basé son analyse – définitions, hypothèses et estimations – sont décrits ci-dessous.

Les données financières utilisées pour mener cette première analyse ont fait l'objet d'une auto-évaluation par les pays et d'un reporting additionnel dans le cadre de la clôture annuelle. Les indicateurs ont été revus conjointement par les équipes Responsabilité d'Entreprise et Finance, avec l'aide d'experts externes, afin de s'assurer de la cohérence des décisions relatives à l'éligibilité et de la cohérence avec les données consolidées de chiffre d'affaires, investissements et dépenses d'exploitation pour l'exercice 2022.

La responsabilité d'entreprise a toujours été au cœur de notre mission et de tout ce que nous faisons. Malgré peu d'activités éligibles aujourd'hui, nous sommes convaincus que nos services ont un impact positif pour nos employés, nos consommateurs, nos clients, nos fournisseurs ainsi que nos actionnaires. Notre approche en matière de responsabilité d'entreprise est détaillée au chapitre 2 du Document d'enregistrement universel.

La méthodologie et l'analyse d'éligibilité seront revues et adaptées par le Groupe au cours de l'exercice 2023, au fur et à mesure de la mise en place de la Taxonomie et au regard des changements de la réglementation, des activités éligibles et des critères techniques. Le concept d'alignement, tel que défini par la réglementation Taxonomie, applicable à compter de l'exercice suivant, sera traité par le Groupe dans son prochain Document d'Enregistrement Universel.

Activités éligibles

Sodexo a procédé à une revue de ses activités Services sur Site et Services Avantages & Récompenses dans les pays les plus significatifs en termes de chiffre d'affaires et investissements (CapEx), afin de déterminer celles qui seraient susceptibles d'être éligibles au sens de la Taxonomie européenne et de l'acte délégué pour l'atténuation du changement climatique. Aucune activité n'a été prise en compte pour l'objectif d'adaptation au changement climatique.

À ce jour, les services de restauration et les Services Avantages & Récompenses ne sont pas considérés comme des activités éligibles au sens de la Taxonomie pour l'atténuation du changement climatique et seulement quelques services de Facilities Management fournis par Sodexo sont inclus dans la Taxonomie européenne :

- services liés à la rénovation d'espace de travail et de bâtiments, installation, maintenance et réparation d'équipements de gestion énergétique ainsi que des services spécialisés liés à la performance énergétique (activités de la taxonomie : 7.2 Rénovation de bâtiments existants; 7.3 Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique; 7.5 Installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments et 9.3 Services spécialisés en lien avec la performance énergétique des bâtiments) ;
- services de gestion des déchets (activité de la taxonomie : 5.5 Collecte et transport de déchets non dangereux triés à la source) ;
- services de transport (activité de la taxonomie : 6.5 Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers et 6.7 Transports fluviaux de passagers).

Sur la base des processus de reporting actuels et des estimations effectuées par le management et les filiales, moins de 2% du chiffre d'affaires consolidé a été identifié comme éligible au sens de la Taxonomie.

Investissements éligibles (CapEx)

Les CapEx éligibles comprennent :

- les CapEx directement associés avec des activités éligibles ; et
- les CapEx considérés comme individuellement éligibles, au sens de la réglementation Taxonomie.

Les CapEx identifiés comme éligibles correspondent principalement aux augmentations des droits d'utilisation liés aux contrats de location de bâtiments et des véhicules (activités de la taxonomie : 7.7 Acquisition et propriété de bâtiments et 6.5 Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers respectivement).

Selon cette analyse, et avant toute revue spécifique des critères techniques, la proportion de CapEx éligible a été estimée à environ 7% du total des CapEx tel que défini dans la réglementation Taxonomie (518 millions d'euros au dénominateur, comprenant les augmentations et entrées de périmètre des actifs corporels et incorporels ainsi que des droits d'utilisation).

Dépenses d'exploitation éligibles (OpEx)

Les dépenses d'exploitation au sens de la réglementation Taxonomie se limitent aux coûts directs non inscrits à l'actif qui concernent la recherche et développement, la maintenance et la rénovation des actifs du Groupe (y compris les coûts d'employés directs), et les contrats de location court terme. Étant donné que ces dépenses d'exploitation sont inférieures à 10% du total des charges opérationnelles du Groupe, Sodexo a utilisé l'exemption prévue par la réglementation et n'a pas publié l'indicateur de performance relatif aux OpEx éligibles.

⁽¹⁾ Acte délégué Climat du 4 juin 2021 et les annexes correspondantes complétant le règlement (UE) 2020/852 par les critères d'examen technique permettant de déterminer à quelles conditions une activité économique peut être considérée comme contribuant substantiellement à l'atténuation du changement climatique ou à l'adaptation de celui-ci; règlement délégué 2021/2178 de la Commission européenne du 6 juillet 2021 et les annexes correspondantes, complétant le règlement (UE) 2020/852 concernant la méthode de calcul des indicateurs de performance et les informations à publier.

2.5.4 Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière

Sodexo S.A.

Siège social : 255 Quai de la Bataille de Stalingrad

92130 Issy-les-Moulineaux

Exercice clos le 31 août 2022

À l'Assemblée Générale,

En notre qualité de commissaire aux comptes de votre société (ci-après « entité ») désigné organisme tiers indépendant (OTI), désigné organisme tiers indépendant ou OTI (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1884 ⁽¹⁾, nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 août 2022 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion du Groupe en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Nous avons également, à votre demande, mené des travaux visant à exprimer une conclusion d'assurance raisonnable sur les informations sélectionnées par l'entité et identifiées par le signe V dans la Déclaration.

Conclusion d'assurance modérée

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la Déclaration est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Conclusion d'assurance raisonnable sur une sélection d'informations extra-financières

À notre avis, sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans les parties « Nature et étendue des travaux » et « Nature et étendue des travaux supplémentaires sur les informations sélectionnées par l'entité et identifiées par le signe V », et des éléments que nous avons collectés, les informations sélectionnées par l'entité et identifiées par le signe V dans la Déclaration ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel.

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration et disponibles sur demande au siège de l'entité.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

Responsabilité de l'entité

Il appartient au Conseil d'administration :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

⁽¹⁾ Accréditation Cofrac Inspection, n°3-1884, portée disponible sur le site www.cofrac.fr

Responsabilité du commissaire aux comptes désigné OTI

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3^o du I et du II de l'article R. 225 105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

À la demande de l'entité et en dehors du champ de l'accréditation, il nous appartient également d'exprimer une conclusion d'assurance raisonnable sur le fait que les informations sélectionnées par l'entité présentées en Annexe et identifiées par le signe V ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225 1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes et à nos propres procédures relatives à cette intervention tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 ⁽²⁾.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de douze personnes et se sont déroulés entre juillet et octobre 2022 sur une durée totale d'intervention d'environ quatorze semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené une quinzaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- Nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^{ème} alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services, ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et

⁽²⁾ ISAE 3000 (révisée) - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information

- corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe. Pour certains risques⁽³⁾, nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités⁽⁴⁾.
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16, avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- Pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe, nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices⁽⁵⁾ et couvrent entre 19% et 100% des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Nature et étendue des travaux supplémentaires sur les informations sélectionnées par l'entité et identifiées par le signe V

Concernant les informations sélectionnées par l'entité présentées en Annexe et identifiées par le signe V dans la Déclaration, nous avons mené des travaux de même nature que ceux décrits dans le paragraphe « Nature et étendue des travaux » ci-dessus pour les Informations considérées les plus importantes mais de manière plus approfondie, en particulier en ce qui concerne le nombre de tests.

L'échantillon sélectionné représente ainsi entre 52% et 100% des informations identifiées par le signe V.

Nous estimons que ces travaux nous permettent d'exprimer une assurance raisonnable sur les informations sélectionnées par l'entité et identifiées par le signe V.

Paris-La Défense, le 25 octobre 2022
KPMG S.A.

Fanny Houlliot
Associée
Centre d'excellence ESG

Caroline Bruno-Diaz
Associée

⁽³⁾ Sécurité et qualité des aliments et des services de Facilities Management, Gaspillage alimentaire, Respect des droits humains et des travailleurs dans la chaîne d'approvisionnement, Accès à des aliments abordables et sains, Impact socio-économiques locaux, Dialogue social des salariés, Lutte contre l'évasion fiscale

⁽⁴⁾ Entités sélectionnées dans le cadre de l'assurance modérée réglementaire :

- Services sur site Etats-Unis et France.

Entités complémentaires sélectionnées dans le cadre de l'assurance raisonnable, en dehors du champ d'accréditation :

- Sodexo Services sur site: Brésil, Australie, Royaume-Uni et Irlande ;

- Sodexo Services Avantages & Recompenses : Royaume-Uni et Irlande.

Annexe

Informations qualitatives (actions et résultats) considérées les plus importantes

Mesures prises en faveur de la santé et bien-être des collaborateurs
Financement et autres actions de prévention du gaspillage alimentaire
Engagements en matière de réduction de l'empreinte carbone des activités du Groupe
Mesures et principes d'intégrité dans la conduite des affaires
Sensibilisation des collaborateurs sur les violences faites aux femmes
Actions de promotion en faveur du recrutement de personnes handicapées
Mesures prises pour favoriser l'accès des consommateurs à un mode de vie sain

Indicateurs clé de performance et autres résultats quantitatifs considérés les plus importants

INDICATEURS SOCIAUX	NIVEAU D'ASSURANCE
Effectif total et ventilations par catégorie, activité et segment de clientèle	Raisonnable
Taux de fidélisation de l'ensemble des collaborateurs	Raisonnable
Taux de fidélisation de l'encadrement sur site	Raisonnable
Nombre de démissions (après 3 mois) pour les contrats à durée indéterminée	Raisonnable
Nombre d'embauches (hors sociétés acquises et reprises de personnel)	Modéré
Nombre moyen de jours d'absence par collaborateur	Modéré
Nombre total d'heures de formation	Modéré
Nombre moyen d'heures de formation par collaborateur	Modéré
% des effectifs couverts par un accord collectif	Raisonnable
% de femmes au Conseil d'Administration	Raisonnable
% de femmes au Comité Exécutif	Raisonnable
% de femmes parmi les Cadres dirigeants du Groupe	Raisonnable
% de femmes parmi l'encadrement	Raisonnable
% de femmes parmi les employés	Raisonnable
INDICATEURS SANTÉ SÉCURITÉ	NIVEAU D'ASSURANCE
Nombre d'accidents de travail et de maladie professionnelle avec arrêt	Raisonnable
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt	Raisonnable
% de réduction du taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt	Raisonnable
% du chiffre d'affaires du Groupe des pays ayant au moins une certification OHSAS 18001 ou ISO 45001	Raisonnable
INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX	NIVEAU D'ASSURANCE
Total des émissions des Périmètres 1 & 2 - market-based	Raisonnable
% d'électricité renouvelable des sites exploités directement	Raisonnable
% de réduction en valeur absolue des émissions de gaz à effet de serre des Périmètres 1 & 2	Modéré
Périmètre 3 « achats de biens et services »	Raisonnable
Périmètre 3 « transport de marchandises amont »	Raisonnable
% de réduction en valeur absolue des émissions de GES de la chaîne d'approvisionnement (Périmètre 3 « achats de biens et services » et « transport de marchandises amont »)	Modéré
% du chiffre d'affaires du Groupe des pays qui emploient des experts en matière d'environnement	Modéré
INDICATEURS SOCIÉTAUX	NIVEAU D'ASSURANCE
% du chiffre d'affaires de l'activité Services sur Site des pays ayant au moins une certification ISO 22000 ou ISO 9001 pour la sécurité alimentaire	Raisonnable
% de l'huile de palme physique certifiée issue de filières durables	Raisonnable
% d'œufs coquilles issus d'élevages alternatifs à la cage	Raisonnable
% d'œufs liquides issus d'élevages alternatifs à la cage	Raisonnable
Part des achats de produits de la mer issus de filières responsables	Raisonnable
Part des achats de papier à usage unique certifié responsable	Raisonnable
Part des achats de papier de bureau certifié responsable	Raisonnable
Part des achats réalisés auprès de fournisseurs sous contrat ayant signé le Code de conduite fournisseur Sodexo	Raisonnable
Valeur commerciale bénéficiant aux PME	Modéré
Nombre de bénéficiaires Stop Hunger	Raisonnable



Suivez l'actualité de Sodexo sur [sodexo.com](https://www.sodexo.com)



@SodexoGroup



Sodexo



SodexoGroup



@SodexoGroup

Édité par Sodexo. Conception et réalisation : Angie & Labrador. Rédaction : Sodexo & Sylvie Bréant. Crédits photographiques : Antoine Doyen, William Beaucardet, Aurélien Bergot/Getty Images, Kenzo Tribouillard/AFP, Christel Sasso/Capa Pictures, Jean-Erick Pasquier, David Levenson, Jacques Grison, Jeremy Lempin, Christian Sprogoe, Stéphane Remael, Adriaan Van Looy, David Levenson, Aymeric Halbmeyer, Akshaya Purswani, Bhanushali, Aboriginal and Torres Strait Islander, Chabanne Architecte, Stop Hunger, WFP/Boone Rodriguez, Ildiko Hamos, Nicholas Green, GettyImages, Adobe Stock, Istockphoto, photothèque Sodexo, droits réservés. Traduction : Lexcelera, TextMaster. Impression : Labrador.

Ce document est imprimé en France sur un papier certifié PEFC issu de forêts gérées durablement chez un imprimeur certifié Imprim'Vert.



Sodexo

255 Quai de la Bataille de Stalingrad
92866 Issy-les-Moulineaux Cedex 9
Tél. : 01 30 85 75 00

