



RESPONSIBLE BUSINESS CONDUCT

We are ALL responsible

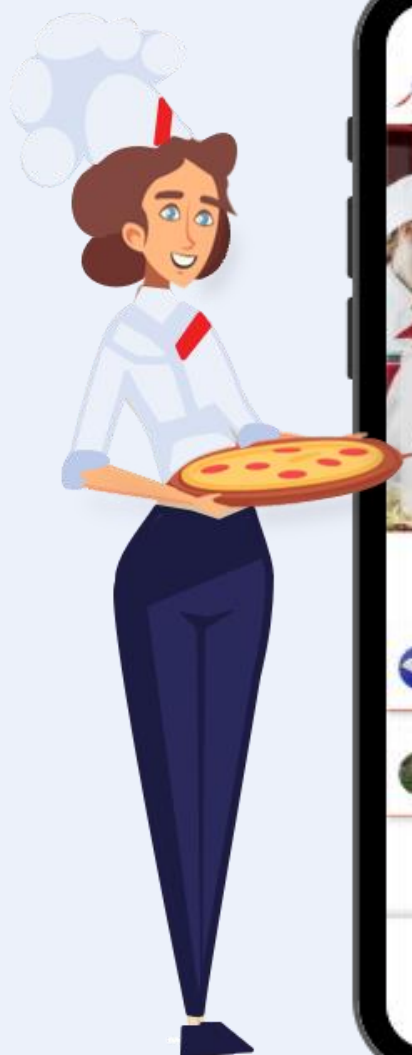


Forretnings- integritets Guide





Etiske reflekser i lommen!



Tilgængelig i Apple Store eller i Play Butik på 16 sprog.



INDHOLDSFORTEGNELSE

	GØR ALTID DET RIGTIGE	2
	DISSE STANDARDER GÆLDER ALLE	4
	Forord af Sophie BELLON	5
	Vores Værdier	7
	Vores Etiske principper	7
	RETFÆRDIGHED OG ÆRLIGHED I VORES KERNE	8
	VI VIL IKKE TOLERERE BESTIKKELSE ELLER KORRUPTION	12
	FAIR OG ÅBEN KONKURRENCE	15
	ETISK BESLUTNINGSTAGEN, HVER GANG	17
	BRUGE OG BESKYTTE SODEXOS AKTIVER	19
	FINANSIEL DATA DU KAN REGNE MED	21
	VI BEHANDLER VORES MEDARBEJDERE RETFÆRDIGT OG MED RESPEKT	23
	VI RESPEKTERER OG BESKYTTER PRIVATLIVET	24
	SODEXOSPEAK UP ETISKE – LINJE	26



ALTID GØR DET RIGTIGE

Vi er ALLE ansvarlige

At udføre alle aspekter af Sodexos forretning med de højeste standarder for etik og integritet er vigtig for Sodexos mission, om at forbedre livskvaliteten for vores medarbejdere og for alle dem vi tjener, og at bidrage til den økonomiske, sociale og miljømæssige udvikling i samfundene, regionerne og landene, hvor vi opererer.

Forretningsintegritet er afgørende for vores succes og hjælper os med at opnå denne mission. Hvor lokal lov indfører højere standarder end dem, der er beskrevet i vores Forretningsintegritets Guide, skal lokal lovgivning og kutyme altid gælde. Hvis vores Forretningsintegritets Guide derimod giver en højere standard, bør den vægte højest, medmindre dette resulterer i ulovligheder.

Derfor er det en grundlæggende søjle i vores Ansvarlig Forretningsadfærds forpligtelser.

Dette dokument sætter de standarder, vi forventer af vores folk; hvad enten du er en senior leder, en direktør eller en frontlinjemedarbejder.

Det er vigtigt, at du forstår den vigtige rolle, du spiller i at hjælpe os med at bevare vores omdømme som en ansvarlig virksomhed ... Hvorfor? Fordi "vi er alle ansvarlige".

Vi driver en kompleks virksomhed; arbejder i mange forskellige lande og kulturer. Principperne i dette dokument er dog ensartede på tværs af hele vores forretning.

Vi har alle et ansvar for at forstå disse principper, følge dem fuldt ud og sikre, at vi bruger god dømmekraft, ikke kun for at sikre at vi overholder loven, men for at sikre, at vi altid gør det rigtige; at vi er etiske, retfærdige og gode forretningsborgere. Det gør os til, hvem vi er.

Vi overholder alle gældende love, hvor end vi opererer.

Ud over at overholde de principper, der er skitseret i dette dokument, er vi alle ansvarlige for at overholde Sodexos politikker, procedurer og respektere de love og regler, der er specifikke for de lande, hvor vi opererer.

Hvis du nogensinde er usikker, skal du tale med din juridiske afdeling. Og vigtigst af alt, hvis du nogensinde har mistanke om misgerninger eller manglende overholdelse af vores etiske kodeks, loven eller vores politikker og procedurer, skal du give lyd.



Medarbejdere er ansvarlige for at forstå og overholde vores Forretningsintegritets erklæring og for at melde bekymringer eller øjeblikkeligt rapportere mistanke om overtrædelser af love eller Sodexo-politikker.

Manglende overholdelse af denne erklæring eller andre Sodexo-politikker kan resultere i disciplinære handlinger, herunder ophør af ansættelsesforhold i overensstemmelse med lokale love og gældende kollektive overenskomster.

Medarbejdere skal straks rapportere alle overtrædelser af loven eller Sodexo-politikker, som de bliver opmærksomme på og anmelde problemer eller bekymringer, så snart de opstår. Sodexo vil sørge for redskaber til medarbejdere og andre interessenter til at rejse bekymringer relateret til forretningsintegritet. Alle rapporter skal udarbejdes i god tro. Rapporter behandles seriøst og fortroligt i videst muligt omfang. Medarbejdere der rapporterer, vil ikke blive genstand for gengældelse, trusler eller chikane, og deres identitet holdes hemmelig i det omfang det er muligt og tilladt ifølge loven.

De problemstillinger, der rejses i denne erklæring, er ofte komplekse, og der er muligvis ingen enkle svar eller løsninger. Uforudsete omstændigheder vil opstå i en organisation, der er så dynamisk og vidtrækkende som Sodexos. Vi vil sørge for at medarbejdere får ressourcer og støtte til at nå disse forretningsintegritet standarder, herunder vejledning til at forklare standarderne beskrevet i denne erklæring og praktiske værktøjer til at hjælpe medarbejderne med at anvende vores principper. Derudover kan andre dele af virksomheden vælge at udstede yderligere vejledning om anvendelsen af denne erklæring i særlige situationer.





DISSE STANDARDER GÆLDER ALLE

DISSE STANDARDER GÆLDER FOR ALLE SODEXO-MEDARBEJDERE OG FOR ENHVER
PERSON, DER HANDLER PÅ VORES VEGNE

Sodexos medarbejdere, konsulenter og andre personer, der er hyret til at handle på vores vegne, forventes at overholde disse standarder, og enhver person, der bruger konsulenter eller andre til at handle på Sodexos vegne, skal tage skridt for at sikre, at sådanne personer er enige i at overholde dem. Alle konsulenter eller andre repræsentanter skal være underlagt rettidig omhu for at sikre, at de ikke er kendt eller har et ry for at optræde uetisk. Sodexo-medarbejdere må ikke søge at gøre indirekte gennem andre, hvad de ikke selv må gøre.

4 |





Forord af Sophie
BELLON:

“ **Behandl andre som du selv vil behandles** ”

Sodexos mission er at forbedre livskvaliteten og at bidrage til den økonomiske, sociale og miljømæssige udvikling i de samfund, regioner og lande, hvor vi opererer.

Vores medarbejdere er engagerede i de historiske værdier; Service Ånd, Team Ånd og Ånden af Fremskridt og til de etiske principper, der guider os i vores daglige forretningsgange. Sodexo er og skal fortsat være en virksomhed, som medarbejdere, kunder, klienter og andre interessenter kan stole på. De, der arbejder for og med Sodexo, skal altid respekteres og have tillid til integriteten af deres forhold og engagement med Sodexo. Hver enkelt medarbejder forventes at overholde vores forretningsintegritetsstandarder ved at forstå, at overtrædelse af disse standarder kan være grundlag til disciplinære handlinger og endda kan være i strid med loven. I hope this document helps you to do your part and to feel supported as you do the right thing.

Jeg håber, at dette dokument hjælper dig til at gøre din del og føle dig støttet, når du gør det rigtige.



It all starts with the everyday

6



Vores Værdier

Dette værdsætter vi først og fremmest og uden undtagelse:

Sodexo vil leve efter sine værdier og etiske principper.



SERVICE ÅND

- Kunder og forbrugere er i centrum for alt, hvad vi gør.
- For bedst at tjene dem dagligt, er vi nødt til at demonstrere vores tilgængelighed og lydhørhed, at forudse deres forventninger og være stolte af at leve op til dem.
- Sodexo er blevet en global virksomhed, men vi forbliver lokalt fokuserede; vores ledere på området er ægte iværksættere, tæt på deres klienter og har beføjelser til at træffe beslutninger.

TEAM ÅND

- Det er et absolut behov i alle vores aktiviteter, vores forretningsenheder og administrative kontorer såvel som i vores ledelsesudvalg.
- Hver persons kompetencer kombineres med andre teammedlemmers viden for at sikre Sodexos succes.
- Teamarbejde afhænger af følgende: høre efter, gennemsigtighed, respekt for andre, mangfoldighed, solidaritet i gennemførelsen af større beslutninger, respekt for regler og gensidig støtte, især i vanskelige tider.

ÅNDEN AF FREMSKRIDT

- Vores vilje, men også den stålfast tro på, at vi altid kan forbedre os i den aktuelle situation.
- Accept af evaluering og sammenligning af vores præstationer med vores kolleger eller konkurrenter.
- Selvaluering, fordi forståelse af vores succeser såvel som vores fiaskoer er grundlæggende for kontinuerlig forbedring.
- En balance mellem ambition og ydmyghed.
- Optimisme, troen på, at der for ethvert problem er en løsning, en innovation eller en anden måde at gøre fremskridt på.

7

Our Ethical Principles



LOYALITET

Et fundament for loyalitet, delt af Sodexo med sine klienter, ansatte og aktionærer, er baseret på ærlige, åbne relationer. Loyalitet er en af hjørnesteenene i vores organisations operationer

RESPEKT FOR FOLK

Medmenneskelighed er hjertet i vores forretning. Sodexo er forpligtet til at levere lige muligheder, uanset race, oprindelse, alder, køn, tro religion eller livsstilsvalg.

Forbedring af livskvaliteten betyder at give hver person respekt, værdighed og hensyntagen.

GENNEMSIGTIGHED

Dette er et af Sodexos store principper og et fast punkt ved alle interessenter: klienter, forbrugere, ansatte, aktionærer og offentligheden.

BUSINESS INTEGRITY

Vi tolererer ikke praksis som ikke er funderet ærlighed, integritet og retfærdighed, uanset hvor i verden vi driver forretning. Vi kommunikerer vores klare holdning til vores klienter, leverandører og ansatte og forventer at de deler denne afvisning af korrupt og uretfærdig praksis.



RETFÆRDIGHED OG ÆRLIGHED I VORES KERNE

VI VIL HÅNDBERE ALLE VORES INTERESSENER
RETFÆRDIGT OG ÆRLIGT

Sodexo vil håndtere alle vores interesser, inklusive vores medarbejdere, klienter, kunder, partnere og leverandører med ærlighed og retfærdighed. Dette betyder, at vi overholder vores kontraktlige forpligtelser og opretholder både bogstav og ånd i vores forretningsaftaler. Dette betyder også, at vi vil behandle vores medarbejdere retfærdigt, og at vi vil overholde alle gældende love, der forbyder forskelsbehandling og yder beskyttelse til vores ansatte og kunder fuldt ud.



LEVERANDØRER

Hvad du kan forvente:

- Sodexo er forpligtet til at agere med de højeste standarder for forretningsintegritet.
- Sodexo tolererer ikke nogen praksis, der er uforenelig med principperne om ærlighed, integritet og retfærdighed, uanset hvor i verden vi handler.
- Sodexo bestræber sig på at sikre retfærdighed i indkøbsprocessen og som et resultat samarbejde med andre etiske leverandører på tværs af vores forsyningskæde.
- Sodexo vil ikke deltage i nogen form for illoyal konkurrence og vil ikke deltage i bestikelse af nogen art.
- Sodexo vil give sine ansatte vejledning og uddannelse i, hvordan man samarbejder med leverandører, sælgere og andre tredjeparter.
- Sodexo udleverer et Leverandøradfærdskodeks for at sikre, at alle har samme forventninger

Hvad forventes af dig:

- Overhold alle gældende love og regler.
- Træf beslutninger baseret på legitime forretningsovervejelser
- Følg standardiserede processer for at sikre et fair valg af leverandører, sælgere og konsulenter.

- Sørg for, at alle vores leverandører overholder vores etiske standarder, som afspejles i leverandørens adfærdskodeks.
- Rapporter de økonomiske forhold og driftsresultater ærligt og hurtigt..
- Håndter klienter, kunder, leverandører og finansielle partnere ærligt og retfærdigt.
- Undgå faktiske og potentielle interessekonflikter.
- Undgå upassende gaver og/eller modtagelse af gaver.
- Beskyt Sodexos aktiver.
- Beskyt fortrolige og proprietære oplysninger.
- Beskyt Sodexos omdømme.
- Adskil personlige politiske aktiviteter fra Sodexos forretning
- Rapporter observerede overtrædelser af alle gældende love, regler og etiske standarder.

Noget at tænke på:

- **Har du en interessekonflikt med leverandøren?**
For eksempel hvis leverandørens repræsentant er en ven eller et familiemedlem, kan der være en interessekonflikt i forhandlingsprocessen

- **Har du eller din familie fået gaver af leverandøren?** Hvis leverandøren har givet dig gaver og underholdning, der kan ses som en interessekonflikt, fordi du måske er mere tilbøjelig til at give indrømmelser. I nogle lande kan det at give gaver og underholdning være ulovligt, selv i private kommercielle forretninger, hvis der er en intention om bestikelse.

Har leverandøren givet dig eller din familie underholdning såsom middage eller udflugter til en sportsbegivenhed?

Hvis leverandøren ikke giver dig gaver og underholdning direkte, men gør det til familiemedlemmer, kan det også være en interessekonflikt og potentielt ulovligt.

- **Er der andet end forretningsovervejelser, der kan have indflydelse på din beslutningstagning? Ultimately, you must make decisions regarding suppliers on what is in the best interest of Sodexo and not you personally.** I sidste ende skal du tage beslutninger vedrørende leverandører, på baggrund af, hvad der er i Sodexos bedste interesse og ikke dig personligt.
- **Har du taget nogen genveje i budprocessen eller glemt at bruge juridisk afdeling til din aftale?** Årsagen til, at der findes en formel proces for at samarbejde med leverandører, er at sikre retfærdighed og for at bruge en kontrakt til at dokumentere transaktionen. Hvis du omgår processen med at indgå kontrakt med en leverandør, åbner du dig selv og Sodexo for risici.



KLIENTER

PRAKTISKE ILLUSTRATIONER:

Jeg prøver at finde en ny leverandør til kontormaterialer. Den første, jeg kontaktede, tilbyder en god service, men til en høj pris. Den anden er ikke så god, men de er billigere (hovedsageligt fordi der blev givet en betydelig rabat i et forsøg på at vinde Sodexos forretning). Kan jeg fortælle den første leverandør, hvilken pris den anden leverandør gav for at prøve at få deres pris ned?

Du skal holde din samtale med den første leverandør meget åben. Hvilke oplysninger der afsløres afhænger af en række faktorer, for eksempel aftalemæssige begrænsninger, såsom budsporg og potentiel ikke-offentliggørelsesaftale eller lokale love, der kan begrænse, hvilke oplysninger der kan deles. Det er bedst at oplyse, at du har fået en bedre pris et andet sted, men uden at afsløre identiteten og prisen på den anden leverandør.

Du skal være forsigtig med at give den første leverandør fortrolige oplysninger om en konkurrent. Denne form for praksis kunne betragtes som uetisk og være ulovligt i mange lande.

Hvis leverandøren har forsynet dig med gaver og underholdning, der kan være en interessekonflikt, fordi du måske er mere tilbøjelig til at give indrømmelser. I nogle lande kan det at give gaver og underholdning være ulovligt, selv i private kommercielle forretninger, hvis det regnes for bestikkelse.

Nogen fortalte mig i fortrolighed, at en af vores oversøiske leverandører er under efterforskning for beskyldninger om tvangsarbejde. Leverandøren har ikke fortalt mig noget om dette, og ved tidligere besøg har der ikke været nogen grund til bekymring. Skal jeg ignorere disse rygter?

Absolut ikke. Sodexo er forpligtet til kun at handle med etiske leverandører. En undersøgelse skal udføres rettidigt, og du skal få hjælp til at undersøge problemet. Gør din leder opmærksom på denne situation, så juridisk afdeling eller en anden passende ressource kan tackle denne bekymring på det rigtige niveau i teamet. Hvis du føler dine bekymringer bliver ignoreret kan du overveje at eskalere til Sodexo Speak Up platformen. Hvis undersøgelsen viser, at der er plads til forbedring, vil leverandøren blive informeret og en korrigerende handlingsplan vil blive forhandlet. I tilfælde af alvorlig manglende overholdelse af vores standarder, som vi ikke tror, vi kan rette med det samme, eller hvis leverandøren ikke forbedrer, skal vi afbryde forholdet.

Hvad kan du forvente:

- Sodexo overholder kontraktlige forpligtelser og opretholder vores forretningsordninger.
- Sodexo vil behandle medarbejdere retfærdigt og fuldt ud overholde alle gældende love, der forbyder diskrimination af medarbejdere og kunder.
- Sodexo har et ansvar for at opretholde de aller højeste standarder for integritet i forretningspraksis med alle interessenter

Hvad forventes af dig:

- Overhold altid kontraktlige forpligtelser og oprethold forretningsordninger.
- Træf altid forretningsbeslutninger baseret på legitime forretningsbehov.
- Tolerer aldrig opførsel fra en forretningspartner, som ikke ville være acceptabel adfærd for Sodexo eller vores medarbejdere.
- Diskriminerer ikke nogen på upassende grundlag.
- Træf altid beslutninger om menneskelige ressourcer baseret på forretningsmæssige hensyn og i overensstemmelse med gældende ansættelseslovgivning.
- Overhold altid de relevante sundhedsregler og Sodexos sikkerhedspolitikker.

PRAKTISKE ILLUSTRATIONER:

Du arbejder på et projekt, hvor Sodexo har indgået et samarbejde med et lokalt firma for at levere fødevarereservices til oliearbejdere. De fleste af klientens medarbejdere hører til landets største etniske gruppe. Der har været et par hændelser i spisesalen, hvilket førte til midlertidige forstyrrelser i fødevarer virksomheden, når disse arbejdstagere toppes med medlemmer af en mindre etnisk gruppe. En dag får du at vide, at for at undgå disse hændelser vil klienten ikke tillade den mindre gruppe at bruge spisesalen. Selvom vi ikke kontrollerer området, skal du så gøre noget?

Ja. At diskriminere kunder eller andre på grundlag af faktorer som etnisk oprindelse er i strid med Sodexos principper. Du bør gøre din leder opmærksom på denne situation, så den rette person kan diskutere dette på det rigtige niveau indenfor samarbejdet.

Som regional leder er du blevet bedt om at finde virksomheder som kan tilknytte et nyt Motivation Solutions-program. En af dine venner ejer og administrerer en af de forretninger du overvejer, en købmand. Kan du betragte din vens virksomhed som et potentielt tilknyttet selskab? Hvad skal du gøre, hvis du vælger din vens virksomhed?

Ja, du kan betragte din vens virksomhed som et potentielt tilknyttet selskab. Du skal dog undgå enhver potentiel interessekonflikt eller syn af upassende valg. Du skal tage beslutningen nøjagtigt, som du ville tage enhver anden forretningsbeslutning for Sodexo, baseret på legitime forretningsbehov såsom kvaliteten af de tilbudte produkter og tjenester og ikke af personlige hensyn som dit venskab. Samarbejd med en kollega for at undersøge din vens virksomhed lige så grundigt og kritisk som enhver anden for at komme med en anbefaling.

Hvis du i sidste ende beslutter at anbefale din vens virksomhed som tilknyttet, skal du forklare din leder, at ejeren er en ven, men at du mener, at hans forretning er den bedst egnede til Sodexo, og vær parat til at forklare hvorfor. Det er altid vigtigt at afsløre ethvert personligt forhold, før afgørelsen træffes, således at grunden til din anbefaling ikke betvivles og om nødvendigt kan der gennemføres yderligere sikkerhedsforanstaltninger for at forhindre udseendet af favoritisme.


MEDARBEJDERE

Sodexo har **10** menneskelige grundsten, som har en vigtig betydning vores medarbejderes livskvalitet. Disse grundsten inkluderer:

1. Safe, secure and healthy workplace
2. Respectful workplace relations: no harassment, bullying, threats, or violence
3. Training, tools and equipment for competent and safe job performance
4. Clear management: missions and objectives
5. Respect for fundamental rights at work
6. Full pay: on time every time
7. Fair schedules: within legal maximum with proper days off and rest breaks
8. Data privacy and security for personal information
9. Proper and dignified living accommodation (where provided)
10. Voice: meaningful grievance mechanisms protected from retaliation

Hvad kan du forvente:

- Sodexo fremmer en "nul ulykke" -kultur. Det betyder, uanset hvor vi opererer, overholder Sodexo alle relevante sundheds- og sikkerhedsregler, koder og politikker i hver af vores aktiviteter.
- Sodexo er forpligtet til at sikre, at alle behandles med respekt på arbejdspladsen.
- Sodexo har en "nul tolerance" tilgang til mobning, chikane eller vold på arbejdspladsen. Enhver handling eller trussel vil blive taget alvorligt, undersøgt straks og behandlet korrekt. Hvis det er nødvendigt, vil Sodexo tilskynde til politiets indblanding og forfølge strafferetlige muligheder.
- Hvis du er et offer for vold og lider fysisk eller psykisk traume som et resultat, vil Sodexo støtte dig i din bedring.
- Sodexo vil sikre, at der er skriftlige jobbeskrivelser for at informere alle ansatte om deres opgaver. Alle ledere har klare mål.
- Sodexos forpligtelse til at respektere menneskerettigheder informeres af internationale menneskerettighedsprincipper. Disse principper er anført i De Forenede Nationers vejledende principper for erhverv og menneskerettigheder, den internationale menneskerettigheds erklæring, Den internationale arbejdsorganisations erklæring om grundlæggende principper og rettigheder på arbejdspladsen og FN's Global Compact
- .

- Sodexo er forpligtet til at respektere medarbejdernes ret til at blive medlem af fagforeningen efter deres valg, fri for enhver form for gengældelse, der kan skade deres evne til at udøve rettighederne til foreningsfrihed og kollektive forhandlinger.
- Ingen Sodexo-medarbejdere forventes at arbejde eller udføre andre tjenester under trussel om straf.
- Sodexo vil ikke ansætte nogen under 15 år, undtagen i tilfælde af praktikophold eller praktikpladser som en del af et anerkendt erhvervsuddannelsesprogram. I lande, hvor den lovlige mindstealder er over 15, respekterer Sodexo lokale love.
- Sodexo ansætter kun ansatte på baggrund af kriterierne for kvalifikationer, kompetencer og erhvervs erfaring. Disse kriterier gælder også kompensation, arbejdsvilkår, forfremmelser, mobilitet og uddannelse.
- Sodexo kæmper mod forskelsbehandling af enhver art med hensyn til beskæftigelse og fremmer mangfoldighed og inkludering i overensstemmelse med lokale love.
- Sodexo sikrer, at alle ansatte betales til tiden hver gang (løn og alle kompensationer).
- Sodexo vil sikre, at tidsplanerne overholder gældende love, ikke kræver, at medarbejderne arbejder for mange timer og giver passende perioder til måltider, pauser og fritid

- Sodexo indsamler kun personlige data efter behov. Når data indsamles, håndteres det sikkert.
- Hvor Sodexo sørger for medarbejderes indkvartering, vil det være ordenligt og værdigt.
- Sodexo Speak Up-plattformen giver dig mulighed for at ytre bekymringer, du måtte have, med hensyn til respekten for Sodexo Code of Business Ethics i et sikkert og fortroligt miljø.
- Vi vil sikre en retfærdig proces i tilfælde af en efterforskning, der respekterer principperne om fortrolighed og formodning om uskyld. Enhver undersøgelse vil også være i overensstemmelse med gældende lokal lovgivning



Hvad forventes af dig:

- Arbejd altid fri for indflydelse fra ethvert stof, der kan forringe dømmekraft eller ydeevne.
- Aktivt fremme vores sikkerhedskultur og følg vores sundheds- og sikkerhedsstandarder og processer.
- Rapport straks ulykker, kvæstelser og usikkert udstyr, praksis eller forhold til en supervisor eller anden passende person.
- Behandl andre, som du gerne vil have dem til at behandle dig med høflighed, værdighed og respekt.
- Tru aldrig nogen med fysisk, psykologisk eller verbal vold.
- Opfør dig aldrig på en måde, der kan være skræmmende, stødende, ondsindet eller respektløs.
- Brug korrekt personlig beskyttelsesudstyr, når det er nødvendigt, og anmod om udskiftning, hvis udstyret er beskadiget.
- Anmod om uddannelse ved tvivl om evner og kompetencer for at sikre, at tjenester leveres sikkert.
- Anerkend og respekter forskelle i kultur og tro.
- Rapport straks enhver krænkelse af de grundlæggende rettigheder på arbejdet til en supervisor, HR-kontakt eller anden passende person.
- Sørg for at respektere vores erklæring om databeskyttelse.
- Rapport straks enhver overtrædelse af disse forpligtelser til en supervisor, HR-kontakt eller anden passende person.
- Hvis din bekymring ikke kan håndteres gennem normale kanaler, skal du rapportere overtrædelser via Sodexo Speak Up-plattformen

PRAKTISKE ILLUSTRATIONE::

Som salgsrepræsentant kører jeg ofte efter mørkets frembrud i store byer og landdistrikter. Nogle gange føler jeg mig ikke sikker. Jeg har rejst sikkerhedsproblemet med min leder, men han har ikke handlet efter mine bekymringer. Skal jeg tage dette op med en anden i virksomheden?

Ja, du bør drøfte det med din HR Manager for at diskutere mulige løsninger for at undgå disse situationer.

Min leder kan være meget skræmmende. Jeg ved, at han presser os hårdt for at levere kvalitetsarbejde, men til tider kan han virkelig ydmyge folk, og det har indflydelse på hele holdets moral. Er der noget, jeg kan gøre ved det?

Sodexo-ledere forventes at udfordre og drive deres team til at levere den kvalitet af arbejde, der kræves af vores kunder. Dette kan betyde, at hun kritiserer eller kommenterer teammedlemmernes præstation. Imidlertid forventes en manager også at behandle teammedlemmer med respekt og værdighed. Hvis du føler, at du ikke bliver behandlet på en professionel måde, skal du prøve at tale med din leder. Du kan også kontakte din HR Manager.

Hvad skal jeg gøre?

Min distriktschef har bedt mig om at deaktivere en sikkerhedsanordning

Du må aldrig omgå, afbryde eller deaktivere noget sikkerhedsudstyr eller overvågningsudstyr uden den forudgående godkendelse fra en sikkerhedsrepræsentant. Hvis din distriktsleder insisterer, skal du nægte og informere den lokale ledelse og din HR-manager. Sikkerhed er et absolut engagement der ikke bør kompromiteres.

På et universitet planlægges en stor begivenhed i begyndelsen af semesteret for indkommende studerende. For at hjælpe ved travlheden er enhedslederen væk fra køkkenet for at lede en anden enhed. Du observerer at medarbejdere arbejder uden deres krævede pauser. Selvom dette er et enkeltstående tilfælde og målet er, at dette event skal være en succes, bør du alligevel melde disse brud til enhedslederen?

Ja. Enhedslederen ved, at en del af at gøre begivenheden til en succes betyder, at sørge for forholdene er sikre. Du skal altid sørge for, at du og dine kolleger overholder vores sundheds- og sikkerhedspraksis. Det er vigtigt at lade din enhedsleder vide, hvis disse politikker ikke følges.

Ja. Enhedslederen ved, at en del af at gøre begivenheden til en succes betyder, at sørge for at forholdene er sikre. Vi skal også beskytte Sodexos omdømme, ved altid at følge sundheds- og sikkerhedspraksis, selvom det virker ubetydeligt for det kortsigtede mål. Du skal altid sørge for, at du og dine kolleger overholder standarderne for sundhed- og sikkerhed. Det er vigtigt din enhedsleder får det at vide.



VI VIL IKKE TOLERERE BESTIKKELSE ELLER KORRUPTION

**VI VIL VINDE KONTRAKTER, BASERET PÅ MERIT,
IKKE IGENNEM BESTIKKELSE OG KORRUPTION**

Sodexo vinder forretning baseret på styrken og kvaliteten af vores tjenester. Hverken Sodexo eller nogen, der handler på vores vegne, vil give gaver eller andre ting af værdi til offentlige embedsmænd eller til private parter for at opnå en forretningsfordel. Uanset om det drejer sig om regeringsembetsmænd, private kunder eller potentielle kunder, vil vi ikke give gaver, give underholdning eller yde upassende politiske bidrag for at påvirke en beslutning, der vedrører Sodexo, opnå en kontrakt eller få nogen upassende forretningsfordel. Ligeledes må Sodexo-medarbejdere ikke acceptere gaver eller underholdning fra en leverandør eller potentiel leverandør til gengæld for forretning eller bedre priser eller anden upassende forretningsfordel.

I alle tilfælde skal Sodexos medarbejdere styres af Sodexos standarder for integritet og ærlighed. Derfor bør Sodexo-medarbejdere endda undgå udseendet af en forkert handling og ikke acceptere, tilbyde eller give gaver eller underholdning, der kan kompromittere deres handlinger, påvirke andre eller på anden måde reflektere negativt på Sodexo.

Visse begrænsede gaver og forretningsunderholdning kan være tilladt inden for vores standarder for forretningsintegritet. Sodexo-medarbejdere kan generelt tilbyde eller levere gaver, underholdning eller andre ting af værdi til en privat fest, når de er beskedne i værdi, i overensstemmelse med alle gældende love og lokale forretningspraksis og ikke tilbydes for at opnå en upassende fordel.

Gaver eller underholdning, der kan være tilladt for en ikke-statslig kunde, kan være ulovlig eller uetisk, når man handler med offentlige embedsmænd. For eksempel har nogle regeringer regler, der forbyder deres ansatte og embedsmænd i at acceptere noget af værdi fra offentligheden, som kan omfatte betaling for en embedsmands rejse- eller hotelophold eller et enkelt måltid. I nogle lande kan virksomheder være kontrolleret af regeringen, hvilket gør det vanskeligt at skelne mellem handels- og regeringsembetsmænd. Derfor skal medarbejdere være særligt omhyggelige, når de handler med offentlige embedsmænd



Hvad du kan forvente:

- Sodexo vil ikke deltage i nogen form for korrupt opførsel, hverken direkte eller indirekte, noget sted i verden.
- Under ingen omstændigheder godkender Sodexo nogen uregelmæssig betaling eller betaling i naturalier for at vinde forretning, opfordre andre til at handle upassende eller påvirke en beslutning til deres fordel.
- Sodexo betaler smørelse og tillader ikke andre, der arbejder for os eller repræsenterer os, at foretage dem.
- Sodexo vil skride til disciplinær handling og i passende tilfælde til retslige handlinger, hvis du giver eller tager bestikkelse, eller deltager i eller accepterer nogen form for korruption.
- Sodexo vil gennemføre baggrunds kontrol af alle anvendte konsulenter og agenter.
- Sodexo vil insistere på, at politikken for korruption, bestikkelse og smørelse følges af forretningspartnere, herunder joint ventures, agenter, entreprenører og leverandører

Hvad forventes af dig:

- Arbejd altid fri for indflydelse fra ethvert stof, der kan forringe dømmekraft eller ydeevne.
- Accepter ikke, tilbyd ikke eller giv ikke gaver eller noget af værdi for at opnå en forretningsfordel eller med det formål at påvirke. Du kan generelt tilbyde eller levere gaver, underholdning eller andre ting af værdi, når de er beskedne i værdi, i overensstemmelse med gældende lov og lokal forretningspraksis og ikke tilbydes for at opnå en upassende fordel.
- Når du arbejder med entreprenører, skal du kigge efter advarselsslamper om mulig korruption fra deres side. Vær opmærksom på:
 - entreprenørens lokale omdømme (afgør om den person, der er kunde, klient eller forretningspartner af nogen art er en offentlig tjenestemand)
 - kontrakter, som klart skal angive, hvad hver part skal gøre
 - Betingelser for betaling af provision under aftale med agenter eller konsulenter: Vær opmærksom på store og uberettigede forudbetalinger
 - fakturaer, som skal give en detaljeret beskrivelse af de leverede tjenester
 - gebyrniveauet, der skal være i overensstemmelse med den normale sats for lignende tjenester

- Registrer og få altid en kvittering for alle legitime betalinger.
- Ansæt ikke en konsulent, agent eller anden tredjepart til at arbejde for eller med Sodexo, hvis Sodexo ved, eller hvis du har grund til at tro, at agenten sandsynligvis vil foretage en upassende betaling, mens han arbejder på Sodexos vegne.
- Overhold lovgivning og konventioner om korruption / bestikkelse - såsom Sapin II-loven, OECD-konventionen fra 1997 og US Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), den britiske Anti-Bribery Act - i hvert land, hvor Sodexo driver forretning, og kræver, at entreprenører gør det samme

Noget at tænke på:

- Når du søger godkendelse, skal du sætte det i en sammenhæng: nævne mængden af gaver eller underholdning, du har givet eller modtaget fra den samme person eller private forretning i det forløbne år.



Overvej om Den foreslåede gave eller underholdning, selv hvis under godkendte grænser, vil være passende i lyset af all

fakta og omstændigheder. Hvis du er i tvivl, skal du ikke give eller modtage gaven. Hvis det ser upassende ud er det ligeså grelt som hvis det faktisk var imod politikkerne.

- Giv eller modtag aldrig kontanter eller dets lige.
- Mens en bud- eller udbudsproces er i gang, må du ikke tilbyde eller modtage gaver eller underholdning med den relevante kunde eller leverandør.
- Når der er en agent, der vil interagere med en tredjepart på vegne af Sodexo, bør Sodexo foretage en yderligere undersøgelse af agentens legitimationsoplysninger inden agenten ansættes for at tilfredsstille sine bekymringer om eventuelle "røde flag", der er blevet opdaget. En skriftlig kontrakt, der indeholder bestemmelser mod korruption, skal underskrives, og den ansvarlige Sodexo-medarbejder skal føre en forhåndsdiskussion med agenten om betydningen af vores politik og behovet for at overholde den. I alle sådanne tilfælde skal du kontakte din leder.



PRAKTISKE ILLUSTRATIONER:

Du er distriktsleder for facilities management services i et lille, underfinansieret skoledistrikt, der i øjeblikket byder på tjenesterne igen. Efter anmodning fra skolens distriktsleder bliver du bedt om at være vært for en fødselsdagsfest for byens borgmester. Skal du acceptere at planlægge og betale for festen?

Nej. At være vært for en fødselsdagsfest for borgmesteren (en lokal embedsmand) ville være i strid med Sodexos politik og kunne betragtes som bestikkelse, da det måske kan ses som at betale for festen i bytte for fornyelse af kontrakten. Derudover kan dette i nogle områder ses som en politisk donation og skal rapporteres.

Du prøver at overbevise en lokal myndighedsadministrator, der fører tilsyn med et fordelsprogram for offentligt ansatte, til at skifte til et elektronisk "smart card" -program. Selv efter at du har forklaret fordelene ved et sådant program, er han ikke overbevist og beder om, at han og hans medarbejdere får lov til at bruge disse kort gratis i en periode på 30 dage. De beder Sodexo om at lægge nogle penge på kortet, så de kan teste det. Skal du tillade ham at teste kortene?

Nej, det ville være at give noget af værdi til offentlige embedsmænd og det kunne ses som bestikkelse. Det kan være en mulighed at arrangere en test af kortene uden at bruge Sodexo-midler, forudsat at lovgivningen om offentlige indkøb følges

Sodexo har en meget rentabel mulighed for at levere camp management services for en kobbermine, hvis minedriften udvides tilstrækkeligt. Før minen kan udvide sig, skal den dog have en miljøerklæring fra de lokale myndigheder. Du bliver kontaktet af en lokal konsulent, der hævder, at han "ved, hvordan man får tingene gjort i regionen" og kan få dem til at give afkald på kravet. Bør han ansættes?

Det kommer an på nogle faktorer. Omstændighederne omkring den lokale konsulents forslag er mistænkelige og bør rejse røde flag. Udsagnet om, at han "ved, hvordan man får tingene gjort", er et rødt flag, da det kraftigt antyder, at han måske bruger en del af sit gebyr fra Sodexo som bestikkelse for at få dem til at give afkald på kravet. Du skal undersøge konsulentens omdømme og legitimationsoplysninger meget grundigt. Kontakt det juridiske team for at hjælpe dig i kontrolprocessen. Hvis oplysninger om ham, inklusive hans referencer, indikerer, at han er en meget anset professionel, der tilgår sådanne opgaver på en ærlig og etisk måde, kan svaret være "ja" (hvis hans tjenester leveres i henhold til en skriftlig kontrakt og er korrekt dokumenteret). Hvis han på den anden side ikke giver nogen henvisninger, ikke har noget personale og bare taler om hans "forbindelser", eller hvis hans referencer indikerer, at han ikke altid følger forretningsintegritetspraksis, er svaret "nej".

En konsulent i et nyt område for Sodexo har fortalt dig, at han kan garantere en stigning i Sodexos nye kontrakter. Alt du skal gøre, er at ansætte ham og betale ham et betydeligt kontant gebyr på forhånd. Skal du gøre det?

Nej. En anmodning om betalinger for konsulenttjeneste kontant er noget, der er i strid med Sodexos politik. Derudover er en "garanti" et rødt flag, da det antyder et forhold til de beslutningstagende myndigheder, der sandsynligvis vil være upassende. En anmodning om et betydeligt gebyr udbetalt på forhånd er også et rødt flag, da det kan betyde, at konsulenten ønsker at bruge en del af Sodexos gebyr til at bestikke beslutningstagere. Og endelig skal det land, hvor konsulenten arbejder, analyseres for at afgøre, om det har et ry for at være korrupt. Der er dog omstændigheder, hvor det er passende at ansætte en konsulent for at give Sodexo lokale kontakter. Kontrakten med konsulenten skal være omhyggeligt gennemgået og skal indeholde bestemmelser, der er designet til at sikre, at konsulenten overholder Sodexos politik og etiske standarder. Konsulenter, der bruges til at skaffe forretning, skal også på forhånd være underlagt en behørig due diligence kontrol for at sikre, at vi ikke har at gøre med nogen med en fortid med korruption





FAIR OG ÅBEN KONKURRENCE

VI VIL KONKURRERE RETFÆRDIGT, ÅBENT OG LOVLIGT

Den frie erhvervsudøvelse overalt i verden er baseret på fair og lovlig konkurrence.

Som global leder vil Sodexo forsøge at drive og vokse vores forretning med rentabilitet gennem intelligens, innovation, hårdt arbejde og løbende søge at forbedre livskvaliteten for vores klienter, kunder og medarbejdere.

Vi træffer valg og indkøbsbeslutninger objektivt baseret på pris, levering, kvalitet og andre faktorer, og vi forventer, at vores kunder og leverandører vil gøre det samme.

Vi fastsætter uafhængigt vores egne priser og økonomiske handler og vil ikke indgå aftaler med konkurrenter om opdeling af markeder eller kunder.

Vi vil overholde anti-trust love, som forbyder konkurrenter at blive enige om at fastsætte priser, manipulere-bud eller allokere markeder, geografier eller klienter.

Vi vil ikke fejlagtigt repræsentere vores konkurrenters forretninger eller erhverve eller forsøge at erhverve en konkurrents forretningshemmeligheder eller fortrolige oplysninger ved tyveri eller falske midler.

15



Hvad kan du forvente:

- Sodexo vinder forretning ved at levere tjenester effektivt, pålideligt og til priser, der skaber værdi for vores kunder.
- Sodexo søger at identificere leverandører, der driver forretning med etiske standarder, der er i overensstemmelse med vores egne.
- Sodexo konkurrerer og forhandler retfærdigt og etisk om alle forretningsmuligheder.
- Sodexo vil være åben og gennemsigtig med kunder om vores relevante samarbejdsaftaler.
- Når kontrakter tildeles Sodexo, vil vi gøre alt, hvad vi kan, til at opfylde alle kontraktens specifikationer og overholde gældende vilkår og betingelser.

What is expected of you:

- Konkurrer altid på fordelene ved Sodexo-mærket og undgå urimeligt at nedgøre en konkurrent, forkert repræsentere ethvert aspekt af Sodexos produkter eller tjenester, erhverve (eller acceptere) efterretninger vedrørende Sodexos konkurrenter gennem tyveri, industri spionage, elektronisk aflytning, bestikkelse eller brug af konkurrentoplysninger som du har grund til at tro måske ikke er opnået korrekt.
- Tal aldrig med en konkurrent om priser eller vilkår, opdeling af markeder eller geografier, tildeling af klienter eller bud.
- Vær altid forsigtig ved branche og forenings møder



PRAKTISKE ILLUSTRATIONER:

Du er en manager for Sodexos Benefits & Rewards Services, og dit team har overvejet lanceringen af et nyt smartcard-produkt til landets sociale myndigheders administration. Under drinks med en overordnet fra en konkurrent nævner hun, at hendes firma overvejer at markedsføre et lignende produkt til staten såvel som et antal lokale store hospitaler. Hun foreslår derefter, at I måske begge kunne drage fordel, hvis hendes firma ikke markedsførte deres produkt til staten under forudsætning af, at Sodexo i fremtiden accepterer ikke at markedsføre smartcard-produkter til hospitalerne. På den måde antyder hun, at begge virksomheder kunne have succes på dette marked. Hvad gør du?

Opdeling af klienter eller markeder (eller endda at diskutere emnet) med konkurrenter er i strid med Sodexos politik og er en overtrædelse af mange love. Sodexo glæder sig over konkurrence om fordelene ved vores tjenester. Hendes forslag er uetisk, ulovlig og bare dårlig forretning. Dette er en klar sag: Du skal høfligt afslutte diskussionen ved at sige, at Sodexo ikke er interesseret og ikke driver forretning på denne måde.

En repræsentant fra en fødevarer virksomhed ringer til dig og foreslår et møde for at tale om, hvordan man opdeler klienter i et EU-land for en service, som både hans virksomhed og Sodexo leverer. Han foreslår, at det kan være et problem, hvis I mødes i EU-landet, så han vil mødes udenfor EU. Bør du deltage?

Nej. Vi deler eller opdeler ikke markeder eller klienter med vores konkurrenter - det er forkert og ulovligt - og du skal aldrig tale med en konkurrent om at opdele eller dele markeder. Det betyder ikke noget, at mødet er uden for EU-landet. Vores principper gælder overalt i verden. Det betyder ikke noget, hvor mødet afholdes.

Du er en sælger i et før-udbudsmøde med en potentiel hospitalsklient, der ønsker at outsource integrerede facility management services og du ved, at hospitalet er bekymret for smitsomme sygdomme. Du har for nylig læst en artikel om et e-coli-udbrud på en konto, der drives af en af Sodexos konkurrenter - men du ved, at konkurrenten ikke havde noget at gøre med udbruddet. Skal du nævne udbruddet i forsøget på at vinde virksomheden?

Nej. Da du ved, at konkurrenten ikke havde noget at gøre med udbruddet, vil du vildlede den mulige kunde og uretfærdigt nedgøre konkurrenten, hvis du nævnte det. Sådan vinder Sodexo ikke kunder.

En konkurrent ringer for at tale om at slå sig sammen om et fælles bud og blive enige om ikke at byde på klienten på individuelt selskabsgrundlag. Kan vi gøre dette?

Generelt er det ulovligt. Der er nogle begrænsede, specielle omstændigheder, hvor det kan være muligt, men du bliver nødt til at gennemgå den specifikke situation med det juridiske team og din supervisor.





ETISK BESLUTNINGSTAGEN, HVER GANG

VI VIL TRÆFFE FORRETNINGSMÆSSIGE BESLUTNINGER FRI FOR INTERESSEKONFLIKTER

Alle forretningsbeslutninger skal træffes objektivt, baseret på, hvad der er bedst for virksomheden, ikke på grundlag af en enkelt medarbejders personlige vinding eller fordel. Dette betyder, at Sodexo-medarbejdere skal genkende, når de eller nogen anden kan have en faktisk eller potentiel interessekonflikt og tage skridt for at tackle det.

Når en medarbejder er i stand til at påvirke en Sodexo-beslutning, der kan resultere i en personlig vinding for medarbejderen, en pårørende eller en nær bekendt, står den ansatte overfor en interessekonflikt.

Medarbejderen skal oplyse om situationen, som derefter kan kræve der tages skridt for at eliminere medarbejderens indflydelse på beslutningen. Derfor bør ledelsesansatte ikke arbejde for Sodexos konkurrenter. Medarbejdere skal heller ikke oprette eller søge at drive virksomhed til at levere, samarbejde med eller levere tjenester til Sodexo, mens de arbejder for Sodexo

17

Hvad kan du forvente:

- Sodexo træffer beslutninger objektivt og til gavn for virksomheden.
- Sodexo vil give medarbejdere uddannelse og vejledning i, hvad der udgør en interessekonflikt



Hvad forventes af dig:

- Rådfør altid din vejleder om interessekonflikter, inklusive relevante eksterne forretningsforbindelser eller investeringer, og dine nære slægtninges.
- Tag aldrig forretningsbeslutninger baseret på dine personlige interesser.
- Overvej altid, hvordan dine personlige interesser ser ud for dine kollegaer og Sodexos interessenter.
- Følg altid Sodexo-standarder for eksterne forretningsforbindelser.
- Få godkendelse, inden du indgår nogen eksterne forretningsforbindelser med en eksisterende eller potentiel, leverandør eller kunde.
- Giv ikke kompetencer eller tjenester til konkurrenter. Hjælp ikke med at oprette og hjælp ikke enheder, der konkurrerer med Sodexo
- Accepter ikke ansættelse med eller lever ikke ydre tjenester til en organisation, hvis forhold til Sodexo de er ansvarlige for at føre tilsyn med direkte eller indirekte.
- Hav aldrig ansvar for Sodexos forretning med en nær slægtning, eller ansæt en nær slægtning i et chef-underordnet forhold.
- Invester aldrig i en konkurrent eller nogen virksomhed, hvis du er ansvarlig for Sodexos forhold til denne virksomhed.
- Accepter aldrig upassende gaver eller underholdning

PRAKTISKE ILLUSTRATION

Du har brug for ekstra assistance med catering til et Sodexo projekt. Din søster har erfaring fra catering, er ledig med kort varsel, er meget kompetent, vil aflønnes med standardraten og ingen ville vide, at I er i familie, da hun er gift og har et andet efternavn. Kan du ansætte din søster?

Nej. Medarbejdere skal ikke ansætte nære slægtninge i direkte underordnede stillinger (eller føre tilsyn med dem som eksterne konsulenter) uanset om disse forhold er kendte eller let synlige. Hvis du mener, at din søster er den mest kvalificerede kandidat, skal du drøfte sagen med din leder. Under visse omstændigheder, hvis en anden Sodexo manager overvåger begivenheden eller træffer beslutning om at ansætte din søster, og forholdet er klart annonceret, kan det være muligt.

Du er en madservicechef på et universitetscafeteria. Du overvejer at blive en delvis ejer af en restaurant, der ligger i nærheden af universitetet, og som besøges af universitetsstuderende. Kan du foretage investeringen?

Nej. Restauranten er en konkurrent til universitetets cafeteria, og du bør aldrig investere i en konkurrent. En interessekonflikt kan opstå, for eksempel hvis du blev fristet til at overse dårlig service i kantinen, hvilket medførte, at flere studerende spiste på din restaurant.

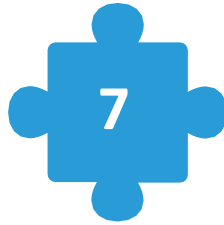
Din svoger købte for nyligt et mejeri, der leverer mælk og smør til det pensionist center, der betjenes af Sodexo, hvor du er leder i økonomiafdelingen. Selvom du ikke tager indkøbsbeslutninger direkte, ville du ved overvågning af centrets udgifter have en vis indflydelse på disse beslutninger. Skal du videregive dette til din supervisor?

Ja. Din svogers ejerskab af mejeriet skal videregives til din leder. Du skal aldrig være ansvarlig for Sodexos forretningsforhold med nogen af dine nære slægtninge. Selvom du ikke direkte træffer indkøbsbeslutninger, kan dit ansvar for at overvåge udgifter give anledning til modstridende pres. For eksempel kan du blive fristet til at overse betalinger til mejeriet, der er over det, du mener, at andre leverandører kan opkræve. Hvis din svoger er den bedst kvalificerede leverandør, skal en anden Sodexo-medarbejder være ansvarlig for at gennemgå betalingerne til ham.

Som regional leder er du blevet bedt om at vælge lokale associerede selskaber til et af Sodexos Benefits & Rewards Services-programmer. Du har en investering på 25% i et af de potentielt tilknyttede virksomheder, der er udbyder af renseri tjenester.

Når du vælger leverandører eller tilknyttede virksomheder, skal du sikre dig, at du baserer dine beslutninger udelukkende på forretningsmæssige hensyn og ikke på personlige interesser. Sodexo ønsker måske at tilknytte sig et begrænset antal renseriudbydere i området, i hvilket tilfælde din virksomhed konkurrerer med andre. Selv hvis Sodexo skulle tilbyde tilknytning til alle lokale renseri udbydere i området, vil det stadig være nødvendigt at forhandle på afstand med virksomhederne om kontraktvilkår. Af disse grunde udgør din ejerandel i renserierne en klar interessekonflikt og du skal advare din leder om konflikten og fjerne dig selv, ikke kun fra processen med at evaluere og forhandle med din virksomhed, men også fra processen med at evaluere og forhandle med alle tilknyttede virksomheder (her, renserier).





BRUG OG BESKYT SODEXOS AKTIVER

**VORES MEDARBEJDERE VIL BRUGE OG BESKYTTE SODEXOS AKTIVER, INKLUSIV
BESKYTTET INFORMATION OG ANDRE UHÅNDGRIBELIGE EJENDOMME – TIL
SODEXOS FORDEL, OG SKAL IKKE BRUGE SODEXO EJENDOM ELLER INSIDER VIDEN
TIL PERSONLIG GAVN**

Sodexos medarbejdere skal arbejde professionelt og i god tro for at fremme Sodexos forretningsinteresser. De skal anvende Sodexo-aktiver, inklusive ejendomsretlig forretningsinformation og andre immaterielle aktiver, korrekt og i overensstemmelse med ledelsestilladelsen og må ikke misbruge eller spilde Sodexos-aktiver. Alle medarbejdere har pligt til at beskytte fortrolige oplysninger om Sodexo, dets klienter, leverandører og ansatte, også efter at de forlader Sodexo. Ligeledes må de ikke bruge Sodexos ejendom eller information til at opnå personlig gavn eller deres families, venners eller bekendtes.

Medarbejdere må ikke bruge insideroplysninger såsom ikke-offentlig information om økonomiske resultater, fusioner eller erhvervelser, store kontrakt priser eller strategiske planer for at handle med Sodexos værdipapirer eller videregive dem til en tredjepart til dette formål.

19



Hvad kan du forvente:

- Sodexo forbyder brug af insider information til insiderhandel. Det er ulovligt, og Sodexo vil retsforfølge enhver, der bliver opdaget i at gøre det.
- Sodexo vil beskytte fortrolige oplysninger og vores kunders, leverandørers og partners.
- Sodexo vil sørge for at medarbejdere uddannes og vejledes i, hvad der udgør insiderhandel, samt hvordan man kan beskytte fortrolige oplysninger og andre virksomhedsaktiver

**Hvad forventes af dig:**

- Brug aldrig fortrolige eller "insider" - oplysninger, der er opnået gennem din ansættelse til personlig gavn.
- Køb eller sælg aldrig værdipapirer på grundlag af insider information og videregiv ikke insider information til nogen uden for Sodexo, inklusive familiemedlemmer.
- Køb eller sælg aldrig værdipapirer i et selskab (inklusive Sodexo), hvis du har insideroplysninger om dette firma.
- Følg altid Sodexos regler for beskyttelse af fortrolige oplysninger.
- Del kun fortrolige oplysninger (men ikke ikke-offentlig økonomisk information) med andre organisationer, når der er en godkendt fortrolighedsaftale eller ikke-afsløringsaftale på plads.
- Beskyt altid fortrolige oplysninger, der er overdraget til os af andre, ligeså omhyggeligt som du beskytter Sodexo-oplysninger.

- Brug aldrig Sodexo-teknologi, kommunikation, udstyr eller faciliteter til personlige formål uden din leders godkendelse.
- Brug aldrig en klients ejendom til dine egne formål.
- Brug aldrig Sodexos penge eller pålægges forpligtelser, bortset fra til Sodexos legitime forretningsformål.
- Beskyt altid Sodexos immaterielle ejendom, herunder forretningshemmeligheder og virksomhedstid.
- Brug altid din tid på arbejdspladsen til Sodexo-forretning og ikke til urimelige personlige aktiviteter.
- Tag aldrig selv en forretningsmulighed, som du opdager gennem dit job.
- Kompromitter aldrig Sodexos intellektuelle ejendom eller brand ved at afsløre fortrolige oplysninger, herunder forskning og udvikling og strategi, omkostninger, priser, salg, overskud, markeder, kunder og forretningsmetoder

PRAKTISKE ILLUSTRATIONER:

Du er en Sodexo-medarbejder, der arbejder på et integreret Facility management services operation på et universitet og du vil gerne låne en havetraktor en weekend for at gøre ældre nabo en tjeneste, hvis have er vokset ud af kontrol. Da universitetet er lukket, vil havetraktoren ikke være savnet, og kunden vil aldrig vide, at du har lånt den. Er dette acceptabelt?

Nej. Selvom brug af havetraktoren muligvis ikke påvirker arbejdet på universitetet, resulterer det i yderligere slid og rejser spørgsmål om ansvar og forsikring. Sodexo-medarbejdere må ikke bruge en klients ejendom til deres egne formål.

Du anerkender, at det er vigtigt for Sodexos vækst og udvikling at oprette alliancer med andre organisationer. For at styrke forholdet til en organisation yderligere inviterer du præsidenten for organisationen til at deltage i dit mødemøde. På dette møde vil du normalt diskutere din forretningsenheds ikke-offentlige årlige økonomiske resultater. Kan du diskutere disse foran den besøgende præsident?

Nej. Ikke-offentlig økonomisk information bør ikke deles med nogen udenfor Sodexo, heller ikke dem, som vi har skabt særlige forhold til. Husk, at fortrolige oplysninger ikke bør deles selv i Sodexo med dem, der ikke har behov for at vide det.

Til en familiesammenkomst fortæller din onkel dig, at han overvejer at købe aktier i et regionalt landbrugskonglomerat. Du ved, at Sodexo har været utilfreds med servicen hos dette firma og næsten helt sikkert vil opsige kontrakten, når den udløber om et par måneder. Kan du fortælle din onkel dette?

Nej. Selvom det kan være vanskeligt, må du ikke rådgive din onkel på grundlag af fortrolige oplysninger og insider viden. Du skal ikke kommentere investeringen, og hvis han beder om rådgivning, skal du fortælle ham, at landbrugsfirmaet handler med Sodexo, og at det ikke ville være passende at kommentere under vores principper for forretningsintegritet



FINANSIEL DATA DU KAN REGNE MED

VI VIL FASTHOLDE RETVISENDE OG PÅLIDELIGE VIRKSOMHEDSJOURNALER OG LEVERE SANDFÆRDIGE OG RETFÆRDIGE FINANSOVERSIGTER

Alle medarbejdere skal føre nøjagtige og korrekte bøger og regnskaber og andre poster, der giver et retvisende billede af den økonomiske situation, resultaterne af driften, transaktioner, aktiver og passiver i Sodexo. Alle forretningsregistre skal føres i overensstemmelse med Sodexos egne interne kontroller og regnskabsprocedurer. Medarbejdere må ikke foretage falske eller kunstige poster i Sodexos bøger og optegnelser af nogen grund på noget tidspunkt.

Sodexo vil overholde gældende lovgivning om hvidvaskning af penge og træffe passende forholdsregler for at forhindre og opdage skjul af ulovlige midler.

Sodexo-medarbejdere må aldrig gøre noget, der kompromittere integriteten af koncernens regnskaber, eller tvinger, manipulerer eller vildleder eksterne eller interne revisorer med hensyn til koncernens bøger og poster

21



Hvad kan du forvente:

- Sodexo rapporterer og registrerer finansielle oplysninger nøjagtigt, ærligt og gennemsigtigt.
- Sodexo har kontroller for at sikre, at alle finansielle poster er korrekte og opfylder de kommercielle, juridiske og lovgivningsmæssige krav.
- Sodexo sørger for uddannelse og vejledning til medarbejdere, der er ansvarlige for at føre og registrere økonomiske poster.

Hvad forventes af dig:

- Registrer altid transaktioner nøjagtigt og hold finansielle poster i overensstemmelse med Sodexo-politikker og relevante regnskabsstandarder.
- Fortæl altid en leder hvis du er usikker på nøjagtigheden af en post, økonomisk proces, eller hvis du mener, at du bliver bedt om at oprette en forkert eller vildledende post, data eller rapport.
- Anspor eller overtal aldrig andre til at krænke eller kompromittere integriteten af Sodexos poster.
- Indtast ikke bevidst en forkert eller vildledende post i en rapport, registrering eller udgiftskrav, hvad enten det er økonomisk eller ikke-finansielt.
- Sørg altid for, at transaktioner er korrekt godkendt og dokumenteret.
- Foretag aldrig en betaling (eller bortskaffelse af Sodexos aktiver) til andet formål end det formål, der er registreret i Sodexos bøger og poster.
- Sørg altid for, i det omfang du er ansvarlig, at der er ordentlig intern kontrol for at sikre, at intern og ekstern rapportering overholder Sodexos standarder.
- Samarbejd altid med interne og eksterne revisorer

PRACTICAL ILLUSTRATIONS:

Du er enhedsadministrator for en integreret facilitet styrings-konto. Kundens repræsentant kommer til dig og siger, at hans udgifter er under budgettet for sit regnskabsår, som slutter i næste måned. For at sikre, at hans budget er i overensstemmelse med hans prognose, beder han dig om at booke nogle udgifter til hans budget midlertidigt, hvilket derefter kan tilbageføres den følgende regnskabsperiode i det næste regnskabsår. Da det kun er midlertidigt og vil blive værdsat af klienten, er det så okay at gøre det?

Nej. Du skal aldrig indtaste en falsk bogføring i nogen log - selvom den er midlertidig. Ligesom du ikke vil angive Sodexos finansielle bogføringer forkert, bør du aldrig hjælpe en klient med at fordreje deres økonomiske resultater.

De samme standarder gælder for ikke-økonomisk data, f.eks. kvalitet, sikkerhed og personale journaler. Du skal altid have et rimeligt grundlag for journaliseringer, du opretter i Sodexo-journalen, og du bør aldrig angive en forkert eller vildledende registrering i ikke-økonomiske journaler, ligesom du ikke ville indtaste en sådan post i en finansiell journal.

Sørg altid for, at transaktioner er godkendt korrekt og dokumenteret.

Sodexo har implementeret et system med intern kontrol, der er designet til at sikre, at transaktioner og adgang til aktiver er godkendt korrekt, at transaktioner registreres i overensstemmelse med regnskabsmæssige og økonomiske politikker, at der er ansvarlighed for aktiver, og at registrerede aktiver sammenlignes med eksisterende aktiver ved rimelige intervaller. Du må aldrig prøve at omgå Sodexos interne kontrol - at gøre det er en overtrædelse af politikken, og der er alvorlige juridiske konsekvenser.

Foretag aldrig en betaling (eller bortsættelse af Sodexos aktiver) til andet formål end det formål, der er registreret i Sodexos bøger og registre

Du må aldrig foretage en betaling, der ikke er korrekt autoriseret og dokumenteret. Dette betyder også at du aldrig må foretage en betaling for et andet formål end det, der er godkendt eller registreret.

Sørg altid for, i det omfang du er ansvarlig, at der er ordentlig intern kontrol for at sikre, at intern og ekstern rapportering overholder Sodexos standarder.

Du er ansvarlig for den økonomiske indrapportering for din forretningsenhed. En flytteudgift opstår i den aktuelle periode. Du var ikke opmærksom på denne udgift, og derfor var denne udgift ikke i dine tidligere prognoser. Da udgiften er en engangsudgift og relativt minimal, bliver du bedt om at udsætte den til den næste periode. Hvad gør du?

Udskydelse af flytteudgifter er uetisk og en overtrædelse af politikken.

Regnskabsstandarder kræver, at din rapportering er retvisende og rettidig. Det gør ingen forskel, at denne udsættelse kan være en engangshændelse. Alle udgifter skal indregnes i den periode, de fandt sted.

De, der er ansvarlige for nøjagtigheden af den økonomiske rapportering, har et særligt ansvar for at sikre, at der er tilstrækkelig intern kontrol for at garantere, at intern og ekstern rapportering overholder politikken. Derfor har Sodexo vedtaget Adfærdskodeksen for Seniorledere.

Samarbejd altid med interne og eksterne revisorer.

Du blev for nylig forfremmet til distriktsleder. Som distriktsleder har du hyppige forretningsrejser og relaterede forretningsudgifter. Før du imidlertid kan få tildelt et kontonummer for dine udgifter, bliver du bedt om at tage en tur på en af dine nye konti. En af de enheder, som du nu har ansvar for tjener penge og overgår budgettet, så du beslutter at pålægge udgifterne til denne konto. Kan du gøre det?

Da enhver unøjagtig eller forkert rapportering påvirker Sodexos regnskaber og enhver forsætlig økonomisk fejlagtig erklæring er forkert, er det uetisk at registrere din udgift på denne måde.





VI BEHANDLER VORES MEDARBEJDERE RETFÆRDIGT OG RESPEKTFULDT

VI BEHANDLER ALLE MEDARBEJDERE RETFÆRDIGT OG RESPEKTFULDT OG SØRGER FOR ET SIKKERT ARBEJDSOMRÅDE, DER ER FRI FOR CHIKANERING OG DISKRIMINATION

I overensstemmelse med vores erklæring om respekt for menneskerettigheder inkluderer vores forpligtelse til forretningsintegritet at behandle vores medarbejdere med ærlighed, retfærdighed, respekt og værdighed.

Sodexo vil sørge for en sikker og sund arbejdsplads. Arbejdsforhold skal mindst være i overensstemmelse med gældende love og forskrifter og er underlagt Sodexos arbejdspladsundersøgelses- og sikkerhedsprogram.

Vi forventer, at alle ansatte behandler hinanden med anstændighed og respekt. Vi tillader ikke vold på arbejdspladsen eller mundtlige, følelsesmæssige, psykologiske, seksuelle, fysiske eller andre former for chikane, anden form for chikane, misbrug, trusler eller mobning. Vi forbyder forskelsbehandling af medarbejdere ved ansættelse, forfremmelse, løn, evaluering af præstationer eller enhver anden periode Vi forventer, at alle ansatte behandler hinanden med anstændighed og respekt. Vi tillader ikke vold på arbejdspladsen eller mundtlige, følelsesmæssige, psykologiske, seksuelle, fysiske eller andre

anden form for chikane, misbrug, trusler eller mobning. Vi forbyder forskelsbehandling af medarbejdere ved ansættelse, forfremmelse, løn, evaluering af præstationer eller enhver anden periode eller arbejdsbetingelse på grundlag af race, farve, national oprindelse, køn, kønsidentitet, seksuel orientering, religion eller handicap eller ethvert andet grundlag, der er forbudt i henhold til gældende love og regler. Vi tillader ikke brug af kontraktbundet, slave, bundt eller andet tvungen ufrivilligt arbejde.

Ingen under 15 år eller den lovlige ansættelsesalder i et land eller lokal jurisdiktion, alt efter hvad der er højere, kan få tilladelse til at arbejde for

Sodexo. Vi vil ikke ansætte mindreårige til at udføre og ingen mindreårige må ansættes til at udføre farligt arbejde, og enhver ansættelse af mindreårige er underlagt lovlige begrænsninger med hensyn til arbejdstid, løn, arbejdsvilkår og minimumsuddannelse.

Vi respekterer vores medarbejders rettigheder til at beslutte, om de skal repræsenteres af en fagforening eller til at forhandle kollektivt. Vi vil ikke diskriminere eller gøre gengældelse mod medarbejdere eller medarbejderrepræsentanter på baggrund af tilknytning til, støtte til eller modstand mod nogen fagforening.

Vi betaler medarbejderne lovlige lønninger og fordele afpasset efter den mængde tid de har arbejdet. Vores teams overholder alle gældende love og regler for arbejdstid for ansatte, herunder maksimale timebegrænsninger og krav til pausetider. Overtid kan kun kræves, som det er tilladt i loven baseret på arbejdets art





VI RESPEKTERER OG BESKYTTER PRIVATLIVET

VI VIL RESPEKTERE OG BESKYTTE VORES INTERESSENTERS PRIVATLIV OG FORTROLIGE OPLYSNINGER

Sodexo er forpligtet til at respektere fortroligheden af personlige oplysninger fra alle dens interessenter, herunder ansatte, klienter, begunstigede, forbrugere og forretningspartnere. Vi vil opretholde politikker og processer, der har til hensigt at sikre overholdelse af alle relevante privatlivs og databeskyttelses love.

Vi beskytter privatlivet og fortroligheden af vores jobansøgere, medarbejdere, kunder, forbrugere, forretningskontakter, aktionærer og enhver anden tredjeparts personlige oplysninger, ved ikke at videregive sådanne oplysninger til nogen, internt eller eksternt, bortset fra dem med et forretningsbehov for sådan information, og hvor vi lovligt har tilladelse til det.



24

Hvad kan du forvente:

- Sodexo overholder Sodexo Data Protection-forretningsregler, -politikker, -procedurer og -koder for praksis, der er beskrevet i overensstemmelse med den europæiske lovgivning om databeskyttelse, enhver relevant lovgivning om beskyttelse af personlige oplysninger, databeskyttelse, datasikkerhed og Sodexo-gruppens informations- og sikkerhedspolitik; og vi overvåger overholdelsen af ovenstående.”
- Sodexo sikrer lovlighed, retfærdighed og gennemsigtighed.
- Sodexo behandler kun personoplysninger til et kendt relevant og juridisk begrundet formål.
- Sodexo sikrer, at alle personlige data, vi behandler, er tilstrækkelige, relevante og begrænset til, hvad der er nødvendigt til de formål, som de oprindeligt er indsamlet og behandlet til.
- For at lette overførsel af data inden for koncernen har Sodexo et sæt ”Bindende forretningsregler”, der regulerer dataoverførsler fra et europæisk datterselskab til et andet datterselskab i koncernen
- Sodexo holder personlige data, der behandles nøjagtigt og om nødvendigt ajourførte.
- Sodexo opbevarer kun personlige data så længe det er nødvendigt.
- Sodexo sikrer, at enhver underleverandør, intern eller eksternt, der handler på vores vegne vedtager »og sletter« af enhver Sodexo-enhed, passende tekniske og organisatoriske sikkerhedsforanstaltninger.
- Sodexo rapporterer ethvert brud på beskyttelse personoplysninger til den eller de relevante tilsynsmyndigheder og/eller de berørte personer.
- Sodexo behandler kun følsomme personoplysninger, hvis det er strengt nødvendigt for at opnå formålet med behandlingen, og hvis der er en retlig grund til at gøre det.
- Sodexo fører databehandlingsregistre over sine behandlingsaktiviteter
- Sodexo er modtagelig for enhver anmodning fra registrerede om deres personlige data..
- Sodexo does not conduct any evaluation or take any decision about individuals, which may significantly affect them, based solely on automated processing of their personal data, unless in certain limited cases and with suitable safeguards implemented.
- Sodexo foretager ikke nogen evaluering eller tager nogen beslutning om enkeltpersoner, der kan have væsentlig indflydelse på dem, udelukkende baseret på automatisk behandling af deres personlige data, medmindre det i visse begrænsede tilfælde og med egnede sikkerhedsforanstaltninger er implementeret.
- Sodexo provides individuals with comprehensive information notices and data protection policies as appropriate prior to collection and processing of their personal data in compliance with the European Legal Data Protection Framework and any other applicable local data protection law.
- Sodexo does not transfer personal data to third parties outside the EU/EEA without ensuring adequate protection for the personal data transfer



- Sodexo omfavner privatliv ved design til hvert nyt digitalt projekt eller nye forretningsmuligheder, der involverer behandling af personoplysninger i henhold til Global Data Protection Impact Assessment-proceduren og privatlivets fred som automatik ved at uddanne sit personale, der håndterer personlige data og implementerer procedurer. Vi uddanner alle medarbejdere, der er ansvarlige for håndtering af personoplysninger, således passende tekniske og organisatoriske foranstaltninger er på plads.
- Sodexo foretager hvis nødvendigt konsekvensanalyse vedrørende databeskyttelse.
- Sodexo giver passende uddannelse til medarbejdere, der har fast eller regelmæssig adgang til personlige data, der er involveret i indsamlingen af personlige data eller under udvikling af værktøjer, der bruges til at behandle personoplysninger

Hvad forventes af dig:

- Sørg for, at de mennesker, som vi indsamler personlige data fra, informeres om den type information vi indsamler, hvordan vi planlægger at bruge dem, og hvordan de kan kontakte os, hvis de har spørgsmål.
- Indsaml kun de nødvendige personlige data. Disse data skal bruges retfærdigt og til et specifikt, klart og legitimt formål og skal kun opbevares, så længe det er nødvendigt til det formål, som de behandles til. Du må ikke indsamle "følsomme" oplysninger (specielt relateret til sundhedstilstand, etnisk oprindelse, seksuel orientering, politiske meninger, religion) uden samtykke fra den pågældende eller kun hvis loven kræver det.
- Ødelæg eller korriger forkert eller ufuldstændig data.
- Sørg for, at sådanne data er opbevaret forsvarligt.
- Sørg for, at vi kun leverer sådanne data til autoriserede personer på et streng "need-to-know" -basis.
- Sørg for, at de tredjeparter, som vi kunne delegerer indsamlingen eller brugen af personoplysninger til, overholder disse principper

PRAKTISKE ILLUSTRATIONER:

Du arbejder i HR-afdelingen, og din kollega fra marketingteamet har bedt om adgang til HR-databasen. Skal du give ham adgang?

Nej: medmindre adgangen kan retfærdiggøres af et behov for viden.

Du vil gerne modtage et ugentligt nyhedsbrev for at blive informeret om de nye opskrifter i din yndlings franske madlavnings-app. Ud over din e-mail-adresse bliver du bedt om at angive din fødselsdato og diætspræferencer. Bør app firmaet overholde principperne for databeskyttelse?

Ja. Virksomheden beder om din e-mail adresse og andre oplysninger, der alle betragtes som personlig data, så det skal overholde de gældende databeskyttelseslove. Imidlertid er indsamlingen af fødselsdato og diætspræferencer ikke nødvendig for at sende dig et ugentligt e-nyhedsbrev.

Du deler personlig data med en it-udbyder, men du ved ikke, om udbyderen implementerer passende sikkerheds- og fortrolighedsforanstaltninger for at beskytte data. Bør du indgå en skriftlig aftale mellem parterne?

Ja, for at sikre, at dine tredjepartsudbydere overholder reguleringen af personoplysninger, bør der indgås en skriftlig aftale.

Hr. Smith ønsker at lancere en ny mobilapp til fitness-tracking i England, Tyskland og Polen. Han beslutter sig for ikke at informere de britiske, tyske og polske brugere om, hvordan de indsamlede data vil blive brugt, fordi han mener, at ingen er interesseret i at læse informationen. Bør hr. Smith informere brugerne om, hvordan deres data vil blive brugt?

Ja. Forbrugerne har ret til at vide, hvilke personlige oplysninger der er indsamlet, hvordan de skal bruges, hvad deres rettigheder er, og hvordan de kan udøve sådanne rettigheder





SODEXO SPEAK UP ETHICS-LINJEN

www.speakup.sodexo.com

Sodexo Speak Up Ethics-Linjen giver sodexo-medarbejdere og partnere en mulighed for fortrolig anmeldelse om aktiviteter eller adfærd, der ulovlig eller i strid med vores ansvarlig forretningsadfærd. Alle anmeldelser bliver omhyggeligt gennemgået af vores gruppe.

Hvem kan lave en anmeldelse?

Alle, der arbejder for eller på vegne af Sodexo, kan indgive en anmeldelse. Det er også åbent for enhver part, som vores firma har eller har haft en form for forretningsforhold med (såsom forretningspartnere, leverandører, aktionærer, agenter, distributører, repræsentanter og forbrugere), der ønsker at dele en bekymring om mulig upassende adfærd

Hvordan laver man en anmeldelse?

Det anbefales generelt at kontakte nærmeste leder først, når man vil dele en bekymring. Du kan også vælge at drøfte din bekymring med din HR-repræsentant, interne revisor eller juridiske rådgiver.

Hvis du har mistanke om upassende opførsel og virkelig mener, at sagen ikke kan behandles gennem de tilgængelige kanaler, kan du bruge den eksterne Sodexo Speak Up Service. Dette giver dig muligheden for at dele dine bekymringer fortroligt og på dit eget sprog. Sodexo Speak Up drives af en uafhængig tredjepart og er tilgængelig 24/7, 365 dage om året

Fortrolighed og ingen gengældelse

Enhver, der taler højt, er beskyttet. Du kan være sikker på, at du ikke vil rammes for at have delt bekymringer i god tro ved mistænkt upassende adfærd. Enhver form for trusler eller gengældelse vil ikke blive tolereret. Gengældelse behandles som en disciplinær sag.

Du kan dele dine bekymringer anonymt (hvor det er tilladt i dit lands love). Vi opfordrer dig dog til at afsløre din identitet, da det er vanskeligere og i nogle tilfælde endda umuligt, for os at undersøge anmeldelser, der er lavet anonymt



Når du har afsluttet din rapport (online eller telefonisk), vil du modtage en unik kode kaldet et "adgangsnummer". Dette nummer kan bruges til at ringe tilbage eller få adgang til Sodexo Speak Up-webstedet for at kontrollere status på din rapport.

Gennemgang og undersøgelser

Alle rapporter modtaget af Sodexo er logget ind i et sagsstyringssystem. Afhængigt af arten, hastigheden og den potentielle indvirkning af din rapport, behandles sagen af den relevante sagsbehandler.

Rapporterne behandles inden for en rimelig tidsramme på mellem tre og seks måneder, så der kan træffes passende foranstaltninger, uanset de berørte personer.

Hvis du mener, at din bekymring eller en bekymring, der rejses mod dig, ikke er blevet behandlet korrekt, eller at en undersøgelse ikke er blevet udført korrekt, bedes du informere Group Ethics Officer

Sodexo Group Ethics Office

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

Ethics.Group@sodexo.com

27

More information

- Speak Up Ethics - linje guide
- Speak Up Ethics - linje Data Protection statement



Contact

Sodexo Group Ethics Office
255 quai de Stalingrad 92866 Issy-les-Moulineaux Cedex 9 – France
Tel: +33 (0)1 57 75 84 68 - Fax: +33 (0)1 57 75 84 68
www.sodexo.com