



RESPONSIBLE BUSINESS CONDUCT

We are ALL responsible

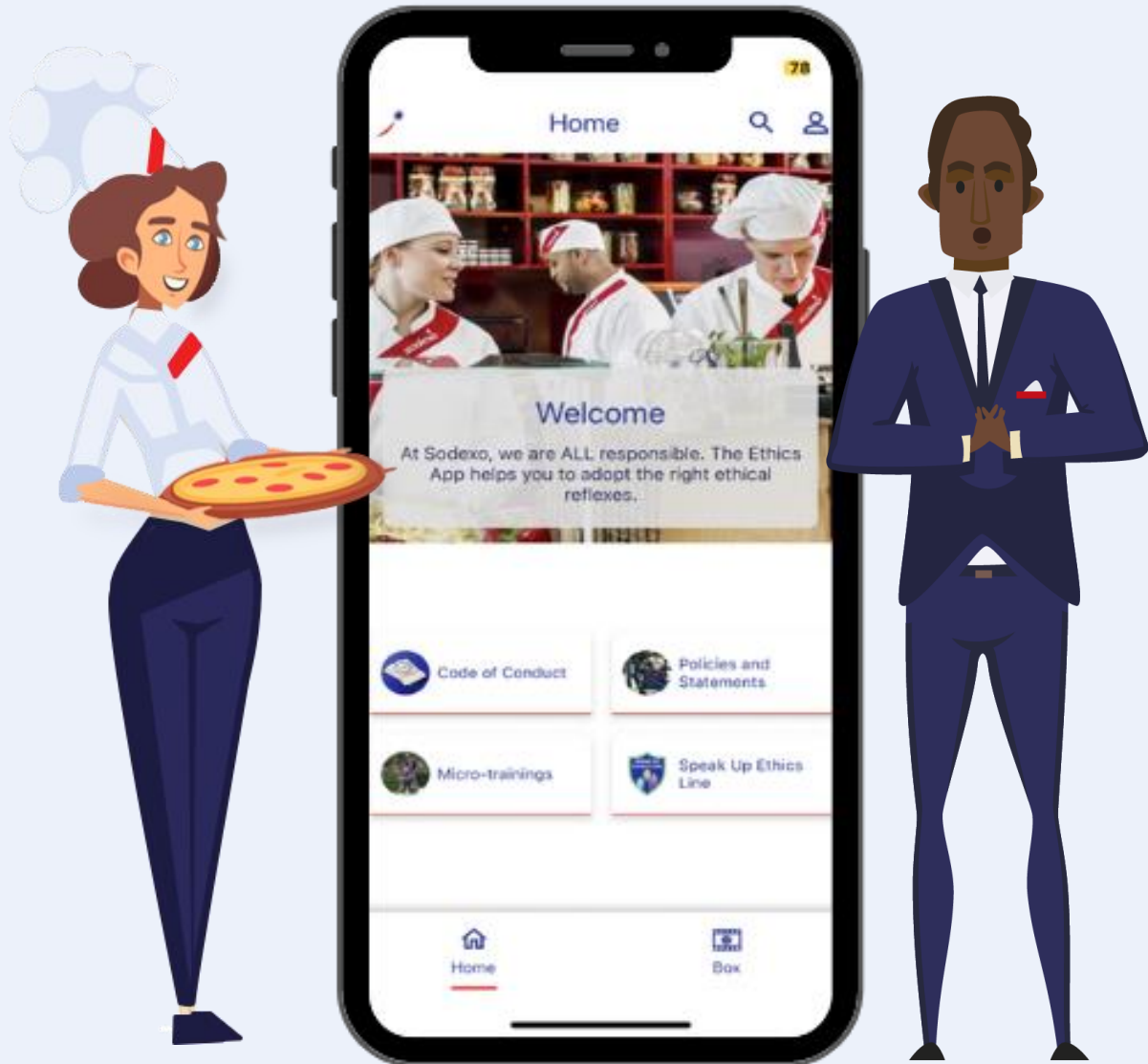


# Forretnings- integritet Veiledning





# Etiske reflekser i lommen!



Tilgjengelig i Apple Store eller i Play Store på 16 språk.



## INNHOILDSFORTEGNELSE

	<b>ALLTID GJØR DET RETTE</b>	<b>2</b>
	<b>DISSE STANDARDENE GJELDER FOR ALLE</b>	<b>4</b>
	Forord av Sophie BELLON	5
	Våre verdier	7
	Våre etiske prinsipper	7
	<b>RETTFERDIGHET OG ÆRLIGHET SOM VÅRT VERDIGRUNNLAG</b>	<b>8</b>
	<b>VI VIL IKKE TOLERERE BESTIKKELSER ELLER KORRUPSJON</b>	<b>12</b>
	<b>RETTFERDIG OG ÅPEN KONKURRANSE</b>	<b>15</b>
	<b>ETISK BESLUTNINGSPROSESS- HVER GANG</b>	<b>17</b>
	<b>BRUK OG BESKYTT SODEXOS TILGANGER</b>	<b>19</b>
	<b>DU KAN STOLE PÅ</b>	<b>21</b>
	<b>VI BEHANDLER VÅRE ANSATTE RETTFERDIG OG RESPEKTFULLT</b>	<b>23</b>
	<b>VI RESPEKTERER OG BESKYTTER PERSONVERN</b>	<b>24</b>
	<b>SODEXOS VARSLINGSVERKTØY – SPEAK-UP</b>	<b>26</b>



# ALLTID GJØR DET RETTE

## Vi er alle ansvarlige

Å drive alle aspekter av Sodexo sin virksomhet med de høyeste standarder for etikk og integritet er avgjørende for Sodexo sin misjon om å forbedre livskvaliteten til våre ansatte og alle som tar del av våre tjenester samt for å bidra til den økonomiske, sosiale og miljømessige utviklingen av lokalsamfunnene, regionene og landene der vi virker. Forretningsintegritet er derfor avgjørende for at vi på en ansvarsfull måte skal kunne gjennomføre og innfri våre forretningsforpliktelser.

Dersom lokal lovgivning pålegger høyere standarder enn de som er angitt i denne veilederen om forretningsintegritet gjelder de lokale lovene, men hvis vår veileder setter en høyere standard, så gjelder denne med mindre det kan resultere i lovbrudd.

Veilederen om forretningsintegritet er således grunnleggende med hensyn til våre forpliktelser for ansvarlig forretningsvirksomhet.

Dette dokumentet setter standardene for hva vi forventer av alle våre ledere og medarbeidere. Det er viktig at du forstår den avgjørende rollen du spiller for å hjelpe oss med å opprettholde vårt omdømme som en ansvarlig virksomhet. Her er vi alle ansvarlige.

Vi driver en kompleks virksomhet i mange forskjellige land og kulturer. Prinsippene i denne veilederen gjelder imidlertid på tvers av hele den globale virksomheten.

Vi har alle et ansvar for å forstå disse prinsippene, følge dem og sikre at vi bruker god dømmekraft, ikke bare for å sikre at vi etterlever lover og regler, men for å sikre at vi alltid gjør det rette; at vi er etiske, rettferdige og gode samfunnsaktører og forretningsfolk.. Det er det som definerer oss som selskap. .

## Vi vil overholde alle gjeldende lover uansett hvor vi driver virksomhet

I tillegg til å overholde prinsippene som er beskrevet i denne veilederen, er vi alle ansvarlige for å overholde Sodexos retningslinjer og prosedyrer samt å respektere de lover og forskrifter som er spesifikke for landene hvor vi driver virksomhet.

Hvis du noen gang er usikker, kontakt din juridiske avdeling eller HR. Hvis du noen gang mistenker at du selv har gjort en feil eller ikke overholdt-e våre etiske retningslinjer, lovverket eller våre policys og prosedyrer, ikke var redd for å si ifra.



**Alle ansatte er ansvarlige for å forstå og etterleve Sodexos erklæring om forretningsintegritet og for å ta opp bekymringer og umiddelbart rapportere eventuelle mistanker om brudd på lover eller Sodexos policys og retningslinjer.**

Unnlatelse av å overholde denne erklæringen eller andre Sodexo-policys kan føre til disiplinære tiltak, herunder oppsigelse i samsvar med lokale lover og gjeldende tariffavtaler.

Ansatte bør omgående rapportere eventuelle brudd på loven eller Sodexo-policys som de blir oppmerksomme på samt ta opp problemer eller bekymringer så snart de oppstår. Sodexo vil tilby adekvate mekanismer for ansatte og andre interessenter for å ta opp bekymringer knyttet til forretningsintegritet.

Alle rapporter skal gjøres i god tro. Rapporter vil bli behandlet seriøst og konfidensielt så langt det er mulig. Ansatte som rapporterer vil ikke bli utsatt for represalier, trusler eller trakassering, og deres identitet vil bli beskyttet i den grad det er mulig og om loven tillater lov det.

Problemstillingene som tas opp i denne erklæringen er ofte komplekse, og det finnes ikke noen enkle svar eller løsninger. Uforutsette omstendigheter vil oppstå i en dynamisk og omfattende virksomhet som Sodexos. Vi vil gi de ansatte ressurser og støtte for å oppnå disse standardene for forretningsintegritet, inkludert veiledning for å forklare standardene som er beskrevet i denne erklæringen, og praktiske verktøy for å hjelpe ansatte med å praktisere våre prinsipper. I tillegg kan andre deler innen Sodexo-konsernet velge å gi ytterligere veiledning om anvendelsen av denne erklæringen som er tilpasset deres områder.

3





# DISSE STANDARDENE GJELDER FOR ALLE

DISSE STANDARDENE GJELDER FOR ALLE SODEXO-ANSATTE OG FOR ENHVER

PERSON SOM HANDLER PÅ VÅRE VEGNE

Sodexo-ansatte, konsulenter og andre personer som er ansatt eller engasjert for å handle på våre vegne forventes å overholde disse standardene, og enhver som bruker konsulenter eller andre til å handle på Sodexos vegne, må sikre at slike personer godtar å overholde standardene. Alle konsulenter eller andre representanter skal være gjenstand for bakgrunnsjekk for å sikre at de ikke har en historie eller rykte for uetisk oppførsel. Sodexo-ansatte må ikke forsøke å få utført ting gjennom andre som de som Sodexo-ansatte ikke har lov å gjøre selv..

4





## Forord av Sophie BELLON:

“ 'Behandle andre som du ønsker at de skal behandle deg ”

Sodexo sin oppgave er å forbedre livskvaliteten og bidra til

den økonomiske, sosiale og miljømessige utviklingen i lokalsamfunnene, regionene og landene der vi virker. Våre ansatte er forpliktet til våre grunnleggende verdier serviceinnstilling, lagånd og utvikling, og til de etiske prinsippene som veileder oss i vår daglige virksomhet.

Sodexo er, og må fortsette å være, et selskap som ansatte, kunder, brukere og andre interessenter kan stole på. De som jobber for og med Sodexo bør alltid respekteres og være trygge på integriteten i deres forhold og engasjement med Sodexo. Hver enkelt ansatt forventes å overholde våre standarder for forretningsintegritet, og forstå at brudd på disse standardene er grunnlag for disiplinærtiltak og til og med kan være i strid med loven. Jeg håper denne veilederen hjelper deg å gjøre din del og at den bidrar til at du føler støtte når du gjør det som er rett..



It all starts with the everyday

6





## Våre verdier

Dette er hva vi verdsetter først, fremst og uten unntak: Sodexo vil etterleve sine verdier og etiske prinsipper.



### SERVICEINNSTILLING

- Kunder og brukere står i sentrum for alt vi gjør.
- For å daglig tjene dem godt, må vi demonstrere vår tilgjengelighet og respons,
- forutse deres forventninger
- og være stolte av å innfri dem.
- Sodexo er et globalt selskap, men vi forblir lokalt fokuserte; våre ledere i feltet er sanne gründere, tett på sine kunder og har myndighet til å ta beslutninger.

### LAGÅND

- Det er en absolutt nødvendighet i all vår operative virksomhet, våre forretningsenheter, vår administrasjon, og våre ledergrupper.
- Hver enkelt sine ferdigheter kombineres med andre teammedlemmers kunnskaper
- for å bidra til å sikre
- Sodexos suksess.
- Teamarbeid avhenger av følgende: lytting, åpenhet, respekt for andre, mangfold, solidaritet ved implementering av større beslutninger, respekt for regler og gjensidig støtte, spesielt i vanskelige tider.

### UTVIKLING

- Vår vilje, men også den faste troen på at vi alltid kan forbedre den nåværende situasjonen.
- Aksept av evaluering og sammenligning av våre prestasjoner med våre kollegaer eller konkurrenter.
- Selvvurdering, fordi det å forstå våre fremganger og nederlag er grunnleggende for kontinuerlig forbedring.
- En balanse mellom ambisjoner og ydmykhet.
- Optimisme, troen på at for hvert problem finnes det en løsning, en innovasjon eller en måte å utvikle seg på.

7

## Våre etiske prinsipper



### LOJALITET

Sodexo deler sitt lojalitetsgrunnlag med sine kunder, ansatte og aksjonærer, basert på ærlige, åpne relasjoner. Lojalitet er en av hjørnesteiner i driften i vår organisasjon.

### RESPEKT FOR ANDRE

Menneskeheten er i hjertet av vår virksomhet. Sodexo er forpliktet til å gi like muligheter, uavhengig av rase, opprinnelse, alder, kjønn, tro, religion eller livsstilsvalg. betyr å gi hver person respekt og verdighet

### ÅPENHET

Dette er en av Sodexo's store prinsipper og er konstant med alle interessenter: kunder, forbrukere, ansatte, aksjonærer og det generelle offentlige.

### INTEGRITET

Verden over tolererer vi ikke handlinger som ikke er ærlighet, har integritet og rettferdighet. Vi kommuniserer tydelig vår posisjon til våre kunder, leverandører og ansatte og forventer at de skal dele vår integritet



# RETTFERDIGHET OG ÆRLIGHET SOM VÅRE GRUNNVERDIER

VI VIL ALLTID HÅNTERE VÅRE INTERESSENER RETTFERDIG OG  
ÆRLIG

Sodexo vil alltid håndtere våre interesser - inkludert våre ansatte, kunder, brukere, partnere og leverandører - ærlig og rettferdig. Dette betyr at vi vil overholde våre kontraktsmessige forpliktelser og opprettholde både hensikten og ånden i våre forretningsoverenskomster. Dette betyr også at vi vil behandle våre ansatte rettferdig, og vi vil overholde alle gjeldende lover som forbyr diskriminering og gir beskyttelse til våre ansatte og kunder.



## Leverandører

### Dette kan du forvente:

- Sodexo er forpliktet til å oppføre seg i henhold til de høyeste standarder for forretningsintegritet.
- Sodexo tolererer ikke noen handlinger som er uforenlig med prinsippene ærlighet, integritet og rettferdighet, hvor som helst i verden hvor vi gjør forretninger.
- Sodexo jobber for å sikre rettferdighet i anskaffelsesprosessen og som et resultat av dette samarbeide med andre etiske leverandører på tvers av leveransekjeden vår.
- Sodexo vil ikke delta i noen urettferdig konkurranse og aksepterer ikke bruk av bestikkløser i noen form.
- Sodexo vil gi sine ansatte veiledning og opplæring i hvordan man samhandler med leverandører, selgere og andre tredjeparter.
- Sodexo vil gi alle leverandører en Code of Conduct for å sikre at alle har de samme forventningene.

### Hva forventes av deg:

- Overholde alle gjeldende lover og forskrifter.
- Ta beslutninger basert på legitime forretningshensyn.
- Følg standardisert prosess for å sikre rettferdig utvalg av leverandører, konsulenter med flere.

- Sørg for at alle våre leverandører overholder våre etiske standarder som gjenspeiles i Supplier Code of Conduct.
- Rapporter økonomiske forhold og resultater av virksomheten ærlig og raskt.
- Avtale ærlig og rettferdig med kunder, klienter, leverandører og finansielle partnere.
- Unngå faktiske og potensielle interessekonflikter.
- Unngå upassende tildeling eller mottak av gaver.
- Beskytt Sodexo tilganger.
- Beskytt konfidensiell informasjon.
- Beskytt Sodexos omdømme.
- Separer personlige politiske aktiviteter fra Sodexo sin virksomhet.
- Rapporter observerte brudd på alle gjeldende lover og forskrifter og etiske standarder.

### Noe å tenke på:

- **Har du en interessekonflikt med leverandøren?** Hvis leverandørens representant for eksempel er en venn eller et familiemedlem, kan det være en interessekonflikt i forhandlingsprosessen.

- **Har du eller din familie fått gaver av leverandøren?** Hvis leverandøren har gitt deg gaver, goder eller utført tjenester, kan det oppstå en interessekonflikt fordi det kan påvirke ditt forhold til leverandøren. I noen land vil det å gi eller motta gaver og goder være ulovlig, selv i private kommersielle forretninger, hvis det er en intensjon om bestikkløser.

- **Har leverandøren gitt deg eller din familie goder som underholdning, middager, utflukter eller turer?** Hvis leverandøren ikke gir deg gaver eller direkte, men gjør det til familiemedlemmer, så kan det også være en interessekonflikt og potensielt lovstridig.

- **Er det noe annet enn forretningshensyn som kan påvirke beslutningstaking?** Til syvende og sist må du ta avgjørelser vedrørende leverandører om hva som er i Sodexos beste interesse og ikke deg personlig.

- **Tok du noen snarveier i anbudsprosessen eller glemte du å involvere juridisk bistand for avtalen din?** Grunnen til at det finnes en formell prosess for å engasjere leverandører er å sikre rettferdighet og å bruke en kontrakt til å dokumentere transaksjonen. Hvis du omgår prosessen for å inngå en avtale med en leverandør, utsetter du deg selv og Sodexo for risiko.



## Klienter

### PRAKTISKE ILLUSTRASJONER:

Jeg prøver å finne en ny leverandør for kontorrekvisita. Den første jeg kontaktet tilbyr en god service, men til en høy pris. Den andre er ikke fullt så god, men de er billigere (hovedsakelig fordi en betydelig rabatt ble gjort i et forsøk på å vinne Sodexo virksomhet). Kan jeg fortelle den første leverandøren hvilken pris den andre leverandøren sitert, for å prøve å få prisen ned?

Du bør holde samtalen med den første leverandøren i svært brede termer. Hvilken informasjon som avsløres, avhenger av en rekke faktorer, for eksempel kontraktsbegrensninger, for eksempel taushetsavtale eller lokale lover som kan begrense hvilken informasjon som kan deles. Det er best å si at du har en bedre pris andre steder, men uten å avsløre identiteten og prisen på den andre leverandøren. Du bør være forsiktig med å gi den første leverandøren konfidensiell informasjon om

konkurrenten. Denne typen praksis kan anses å være uetisk og, i mange land, mot loven. Hvis leverandøren har gitt deg gaver og underholdning som kan det oppstå en interessekonflikt fordi du kan være mer sannsynlig å behandle de annerledes. I noen land som gir gaver og underholdning kan være ulovlig, selv i private kommersielle forretninger hvis det er en ansett som bestikkelse.

**Noen fortalte meg konfidensielt at en av våre utenlandske leverandører er under etterforskning etter påstander om tvangsarbeid. Leverandøren har ikke fortalt meg noe av dette, og på tidligere nettstedbesøk har det ikke vært noen grunn**

**for bekymring. Skal jeg ignorere disse ryktene?**  
Absolutt ikke. Sodexo er kun forpliktet til å drive virksomhet med etiske leverandører. En undersøkelse bør gjennomføres i tide, og du bør få hjelp til å undersøke problemet. Gjør denne situasjonen oppmerksom på lederen din, slik at juridisk eller annen passende ressurs kan håndtere denne bekymringen på riktig nivå i teamet. Hvis du føler at dine bekymringer blir ignorert, så vurder å eskalere til Sodexo Speak Up- plattformen. Dersom undersøkelsen viser at det er rom for forbedring, vil leverandøren bli informert og en korrigerende handlingsplan vil bli forhandlet frem. Selvfølgelig, i tilfelle alvorlig manglende overholdelse av våre standarder som vi ikke tror vi kan fikse umiddelbart, eller hvis leverandøren ikke forbedrer, må vi avslutte forholdet.

### Dette kan du forvente:

- Sodexo vil overholde kontraktsforpliktelser og opprettholde våre forretningsarrangementer.
- Sodexo vil behandle ansatte rettferdig og vil fullt ut overholde alle gjeldende lover som forbyr diskriminering mot ansatte og kunder.
- Sodexo har et ansvar for å opprettholde de aller høyeste standarder for integritet i forretningspraksis med alle interessenter.

### Hva forventes av deg:

- Etterleve kontraktsforpliktelser og opprettholde forretningsordninger.
- Ta alltid forretningsbeslutninger basert på legitime forretningsbehov.
- Tolerere aldri oppførsel av en forretningspartner som ikke ville være akseptabel oppførsel for Sodexo eller våre ansatte.
- Ikke diskriminere mot noen på feil grunnlag.
- Ta alltid personalbeslutninger basert på forretningsmessige hensyn og i samsvar med gjeldende arbeidslover.
- Følg alltid relevante helseregler og Sodexo sikkerhetspolicyer.

### PRAKTISKE ILLUSTRASJONER:

**Du jobber med et prosjekt der Sodexo samarbeider med en lokalt firma for å tilby mat tjenester til oljearbeidere. De fleste av klientens ansatte tilhører landets største etniske gruppe. Det har vært noen hendelser i spisesalen, noe som fører til midlertidig matserviceforstyrrelser, når disse arbeiderne krangler med medlemmer av en mindre etnisk gruppe. En dag blir du fortalt at for å unngå denne typen forstyrrelser, vil ikke samarbeidsfirmaet tillate minoritetsgruppearbeidere å bruke spisesalen. Selv om vi ikke kontrollerer samarbeidsfirmaet, bør du gjøre noe?**

Ja. Diskriminering mot kunder eller andre på grunnlag av faktorer som etnisk opprinnelse er i strid med Sodexo prinsipper. Du bør gjøre denne situasjonen oppmerksom på din leder, slik at den aktuelle personen kan diskutere dette på riktig nivå.

**Som regionsjef har du blitt bedt om å finne partnere for et nytt Motivation Solutions-program. En venn av deg eier og administrerer en av bedriftene du vurderer, en matbutikk. Kan du betrakte din venns virksomhet som en potensiell samarbeidspartner? Hva bør du gjøre hvis du velger din venns virksomhet?**

Ja, du kan vurdere din venns virksomhet som en potensiell samarbeidspartner. Du bør imidlertid unngå interessekonflikt.. Du bør ta avgjørelsen akkurat som du ville ta noen annen forretningsbeslutning for Sodexo, basert på legitime forretningsbehov som kvaliteten på produktene og tjenestene som tilbys, og ikke på personlige hensyn av vennskapet ditt. Samarbeid med en kollega for å undersøke din venns selskap så grundig og kritisk som alle andre, og for å gi en anbefaling.

Hvis du til slutt bestemmer deg for å anbefale din venns virksomhet som samarbeidspartner, må du forklare din veileder at eieren er en venn, men at du mener at hans virksomhet passer best for Sodexo, og være forberedt på å forklare hvorfor. Det er alltid viktig å avsløre ethvert personlig forhold før forretningsbeslutningen er tatt, slik at det ikke er noen tvil, etter det faktum at årsaken til anbefalingen din kan bli kalt inn spørsmålet og å implementere ytterligere sikkerhetstiltak, etter behov, for å forhindre favorisering.



## Ansatte

Sodexo har **10** grunnpilarer som har en viktig innvirkning på livskvaliteten til våre ansatte. Disse inkluderer:

1. Trygg og sikker arbeidsplass
2. Respektfulle relasjoner på arbeidsplassen: ingen trakassering, mobbing, trusler eller vold
3. Opplæring, verktøy og utstyr for kompetent og sikker jobbytelse
4. Klar ledelse: oppdrag og mål
5. Respekt for grunnleggende rettigheter på arbeidsplassen
6. Full lønn: i tide hver gang
7. Rettferdige tidsplaner: innenfor lovlig maksimum med riktig fridager og hvilepauser
8. Personvern og sikkerhet for personlig informasjon
9. Riktig og verdig bosted (der det er gitt)
10. 10. Stemme: det er lov å melde ifra og være beskyttet mot gjengjeldelse

### Dette kan du forvente:

- Sodexo fremmer en "null ulykke" kultur. Det betyr at Uansett hvor vi opererer, overholder Sodexo alle relevante helse- og sikkerhetsregler, koder og retningslinjer i hver av våre aktiviteter.
- Sodexo er forpliktet til å sikre at alle blir behandlet med respekt på arbeidsplassen
- Sodexo vil ta en "nulltoleranse" tilnærming til handlinger av mobbing, trakassering eller vold på arbeidsplassen. Enhver handling eller trussel vil bli tatt på alvor, etterforskes umiddelbart og adressert på riktig måte. Hvis det er nødvendig, vil Sodexo oppfordre til politiintervensjon og forfølge kriminelle anklager.
- Hvis du er et offer for vold, og lider av fysiske eller psykiske traumer som et resultat, vil Sodexo støtte deg i prosessen.
- Sodexo vil sørge for at det er skriftlige stillingsbeskrivelser for å informere alle ansatte om sine oppgaver. Alle ledere har klare mål.
- Sodexo sin forpliktelse til å respektere menneskerettighetene er informert av internasjonale menneskerettighetsprinsipper. Disse prinsippene er fremsatt i FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, Den internasjonale menneskerettighetserklæringen, Den internasjonale arbeidsorganisasjonens erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter på arbeidsplassen, og FNs Global Compact.
- Sodexo er forpliktet til å respektere de ansattes rett til å slutte seg til fagforeningen de selv velger, fri fra enhver form for gjengjeldelse som kan svekke deres evne til å utøve rettigheter til organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger.
- Ingen Sodexo-ansatt forventes å arbeide eller utføre andre tjenester under trusselen om straff.
- Sodexo vil ikke ansette noen under 15 år, unntatt når det gjelder lærlingplasser eller praksisplasser som en del av et anerkjent profesjonelt opplæringsprogram. I land der den lovlige minstealderen er over 15 år, vil Sodexo respektere lokale lover.
- Sodexo vil kun ansette ansatte basert på kriteriene for kvalifikasjoner, kompetanse og faglige erfaringer. Disse kriteriene gjelder også for kompensasjon, arbeidsforhold, kampanjer, mobilitet og opplæring.
- Sodexo kjemper mot diskriminering av noe slag med hensyn til sysselsetting og fremmer mangfold og inkludering i samsvar med lokale lover.
- Sodexo sørger for at alle ansatte får betalt i tide hver gang (lønn og alle kompensasjoner).
- Sodexo vil sørge for at tidsplaner overholder gjeldende lover, ikke krever at ansatte arbeider for mange timer, og gir passende perioder for måltider, pauser og fri.
- Sodexo vil kun samle inn personopplysninger etter behov. Når data samles inn, administreres de sikkert.
- Der Sodexo gir ansatte overnatting, vil det være riktig og verdig.
- Sodexo Speak Up-plattformen lar deg ta opp bekymringer du måtte ha angående respekten for Sodexo-retningslinjene for forretningsetikk i et trygt og konfidensielt miljø.
- Vi vil sikre en rettferdig prosess i tilfelle av en undersøkelse, respektere prinsippene for konfidensialitet og antagelse av uskyld. Enhver undersøkelse vil også være i samsvar med gjeldende lokal lovgivning.

**Hva forventes av deg:**

- Arbeid alltid fritt for påvirkning av ethvert stoff som kan svekke dømmekraft eller ytelse.
- Aktivt fremme vår sikkerhetskultur og følge våre helse- og sikkerhetsstandarder og prosesser.
- Rapportere ulykker, skader og usikkert utstyr, praksis eller forhold til en veileder eller annen egnet person umiddelbart.
- Behandle andre slik du ønsker at de skal behandle deg med høflighet, verdighet og respekt.
- Aldri true noen med fysisk, psykisk eller verbal vold.
- Aldri oppføre seg på en måte som kan være skremmende, støtende, ondsinnet eller respektløs.
- Bruk riktige gjenstander av personlig verneutstyr ved behov, og be om erstatning hvis utstyret er skadet.
- Be om opplæring i tvil om evner og kompetanse for å sikre at tjenestene leveres trygt.
- Gjenkjenne og respektere forskjeller i kultur og tro.
- Rapportere eventuelle brudd på de grunnleggende rettighetene på jobben til en veileder, HR-kontakt eller annen passende person umiddelbart.
- Sørg for at du respekterer personvernerklæringen vår.
- Rapportere eventuelle brudd på disse forpliktelsene til en veileder, HR-kontakt eller annen passende person umiddelbart.
- Hvis din bekymring ikke kan håndteres gjennom vanlige kanaler, rapporter eventuelle brudd via Sodexo Speak Up-plattformen.

**PRAKTISKE EKSEMPLER:**

**Som salgsrepresentant kjører jeg ofte etter mørkets frembrudd i store byer og landlige områder. Noen ganger føler jeg meg ikke trygg. Jeg har tatt opp sikkerhetsproblemet med min LEDER, men han har ikke handlet på mine bekymringer. Skal jeg ta dette opp med noen andre i selskapet?**

Ja, du bør kontakte HR for å diskutere mulige løsninger for å unngå denne typen situasjon.

**Lederen min kan være svært skremmende. Jeg vet at han presser oss hardt til å levere kvalitetsarbeid, men til tider kan han virkelig ydmyke folk, og det påvirker moralen til hele laget. Er det noe jeg kan gjøre med det?**

Sodexo-ledere forventes å utfordre og drive teamet sitt til å levere kvaliteten på arbeidet som kreves av våre kunder. Dette kan bety at hun vil kritisere eller kommentere teammedlemmenes prestasjoner. En leder forventes imidlertid også å behandle teammedlemmer med respekt og verdighet. Hvis du føler at du ikke blir behandlet på en profesjonell måte, bør du prøve å snakke med din manager. Du kan også kontakte HR.

**Hva skal jeg gjøre?**

**Distriktslederen min har instruert meg om å deaktivere en sikkerhetsanordning.**

Du bør aldri omgå, koble fra eller deaktivere sikkerhetsanordninger eller overvåkingsutstyr uten riktig forhåndsgodkjenning fra en sikkerhets-Representant. Hvis distriktslederen insisterer, må du nekte og informere nettstedsadministrasjon og HR. Sikkerhet er en absolutt forpliktelse som ikke bør kompromitteres.

**På et universitet er det planlagt et stort arrangement i begynnelsen av semester for innkommende studenter. For å møte rushet, er enhetslederen er borte fra kjøkkenet overvåke en annen enhet, og du observerer at ansatte arbeider uten nødvendige pauser. Selv om det er en engangshendelse, og målet er å gjøre arrangementet til en suksess, bør du rapportere disse bruddene til enhetslederen?**

ja. Enhetslederen vet at en del av å gjøre arrangementet til en suksess betyr sørge for at forholdene er trygge. Du bør alltid sørge for at du og kolleger overholder vår helse- og sikkerhetspraksis. Det er viktig å la enhetslederen vet om disse retningslinjene ikke følges.

ja. Enhetslederen vet at en del av å gjøre arrangementet til en suksess betyr sørge for at forholdene er trygge og sunne. Vi beskytter også Sodexos omdømme ved alltid å følge reglene for helse og sikkerhet, selv når det virker unødvendig for et kortsiktig mål. Du bør alltid sørge for at du og kollegene dine overholder standard helse- og sikkerhetspraksis. Det er viktig å la din enhet manager.



# VI VIL IKKE TOLERERE BESTIKKELSER ELLER KORRUPSJON

**VI VIL VINNE FORRETNINGER BASERT PÅ FORTJENESTE, IKKE GJENNOM  
BESTIKKELSER OG KORRUPSJON**

Sodexo vinner virksomheten basert på styrken og kvaliteten på tjenestene våre. Verken Sodexo eller noen som handler på våre vegne vil gi gaver eller andre ting av verdi til offentlige tjenestemenn eller til private parter for å oppnå en forretningsfordel. Enten vi arbeider med offentlige tjenestemenn, private kunder eller potensielle kunder, vil vi ikke gi gaver, gi underholdning eller gi upassende politiske bidrag for å påvirke en beslutning knyttet til Sodexo, få en kontrakt eller få noen upassende forretningsfordel. På samme måte skal sodexo-ansatte ikke ta imot gaver eller underholdning fra en leverandør eller potensiell leverandør i bytte mot forretninger eller bedre priser eller andre upassende forretningsfordeler. I alle tilfeller må Sodexo-ansatte styres av Sodexos standarder for integritet og ærlighet. Derfor bør Sodexo-ansatte unngå upassende handling, og ikke akseptere, tilby eller gi noen gaver eller underholdning som kan kompromittere deres handlinger, påvirke andre eller på annen måte reflektere negativt på Sodexo.

Visse begrensede gaver og forretningsunderholdning kan være tillatt innenfor våre standarder for forretningsintegritet. Sodexo-ansatte kan generelt tilby eller gi gaver, underholdning eller andre ting av verdi til en privat part når de er beskjedne i verdi, i samsvar med alle gjeldende lover og lokale forretningspraksiser, og tilbys ikke å få en upassende fordel. Gaver eller underholdning som kan være tillatt for en ikke-statlig kunde, kan være ulovlig eller uetisk når du arbeider med offentlige tjenestemenn. For eksempel har noen regjeringer regler som forbyr sine ansatte og tjenestemenn fra å akseptere noe av verdi fra publikum, noe som kan omfatte å betale for en tjenestemanns reise eller hotellovernatting eller et enkelt måltid. I noen land kan bedrifter styres av regjeringen, noe som gjør det vanskelig å skille mellom kommersielle og offentlige tjenestemenn. Derfor må ansatte være spesielt nøye når de arbeider med offentlige tjenestemenn.



### Dette kan du forvente:

- Sodexo vil ikke delta i noen form for korrumpert oppførsel, verken direkte eller indirekte, hvor som helst i verden.
- Sodexo vil ikke under noen omstendigheter godkjenne uregelmessig betaling eller betaling for å vinne forretninger, oppfordre andre til å handle feil eller påvirke en beslutning i deres favør.
- Sodexo vil ikke foreta tilretteleggingsbetalinger og vil ikke tillate andre som jobber for oss eller representerer oss å gjøre dem.
- Sodexo vil iverksette disiplinære tiltak og, der det er hensiktsmessig, ta rettslige skritt hvis du gir eller tar bestikkelser, eller engasjerer seg i eller tolererer noen form for korrupsjon.
- Sodexo vil gjennomføre bakgrunnskontroller på alle konsulenter og agenter som brukes.
- Sodexo vil insistere på at politikken for korrupsjon, bestikkelser og tilretteleggingsbetalinger etterfølges av forretningspartnere, inkludert samarbeidspartnere, agenter, entreprenører og leverandører.

### Hva forventes av deg:

- Arbeid alltid fritt for påvirkning av ethvert stoff som kan svekke dømmekraft eller ytelse.
- Ikke godta, tilby eller gi gaver eller noe av verdi for å oppnå en forretningsfordel eller med det formål å påvirke. Du kan vanligvis tilby eller gi gaver, underholdning eller andre ting av verdi når de er beskjedne i verdi, i samsvar med gjeldende lov og lokal forretningspraksis og tilbys ikke for å få en uriktig fordel.
- Når du arbeider med entreprenører, se opp for varseltegn på potensiell korrupsjon fra deres side. Vær oppmerksom på:
  - entreprenørens lokale omdømme (avgjøre om personen som er et prospekt, klient eller en forretningspartner av noe slag er en offentlig tjenestemann)
  - kontrakter, som helt klart skal fastsette hva hver part er pålagt å gjøre
  - vilkår for betaling av provisjon i avtale med agenter eller konsulenter: se opp for store og ubegrunnede fremskritt
  - fakturaer, som bør gi en detaljert beskrivelse av tjenestene som tilbys
  - nivået av avgifter, som bør være i tråd med den går rate for lignende tjenester.

- Ta alltid opp og få en kvittering for alle legitime betalinger.
- Ikke ansette en konsulent, agent eller annen tredjepart til å jobbe for eller med Sodexo hvis Sodexo vet, eller hvis du har grunn til å tro at agenten sannsynligvis vil foreta en upassende betaling mens du arbeider på Sodexo vegne.
- Overhold antikorrupsjons-
- /bestikkelseslovgivningen og konvensjonene – som Sapin II-loven, OECD-konvensjonen fra 1997 og US
- Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)
- Den britiske antibestikkelsesloven – i alle land der Sodexo gjør forretninger, og krever at entreprenører gjør det samme.

### Noe å tenke på:

- Når du søker godkjenning, sett det i sammenheng: nevnt mengden av gaver eller underholdning du har gitt til eller mottatt fra samme person eller privat virksomhet det siste året.

#### Vurder om

*den foreslåtte gaven eller underholdning, selv*

*hvis under den godkjente begrensninger, ville være hensiktsmessig under alle*

*fakta og omstendigheter. Når du er i tvil, ikke gi eller motta gaven.*

*Utseendet til upassende oppførsel er like viktig som å*

*gjøre noe mot politikken.*

- Aldri gi eller motta kontanter eller kontantekvivalenter.
- Mens en bud- eller anbudsprosess er i gang, må du ikke tilby eller motta gaver eller underholdning med den aktuelle kunden eller leverandøren.
- Når det er en agent som skal samhandle med tredjeparter på vegne av Sodexo, før agenten ansettes, bør Sodexo utføre en videre undersøkelse av agentens legitimasjon for å tilfredsstille sine bekymringer om eventuelle "røde flagg" som er oppdaget. En skriftlig kontrakt som inneholder antikorrupsjonsbestemmelser bør signeres, og den ansvarlige Sodexo-personen bør gjennomføre en forhåndsdiskusjon med agenten om betydningen av vår politikk og behovet for å overholde den. I alle slike tilfeller, sjekk med din veileder.



### PRAKTISKE EKSEMPLER:

**Du er distriktssjef for fasiliteter ledelse tjenester for en liten, dårlig finansiert by skoledistrikt som er i dag re-budgivning tjenestene. På anmodning fra skolens inspektør blir du bedt om å arrangere en bursdagsfest for byens ordfører. Bør du godta plan og betale for partiet?**

nei. Å arrangere en bursdagsfest for ordføreren (en lokal embetsmann) ville være mot Sodexo's Policy og kan betraktes som en bestikkelse, siden det kan bli sett på som å betale for partiet i bytte for kontraktsfornyelsen. I tillegg, i noen jurisdiksjoner kan dette bli sett på som en politisk donasjon og vil trenge rapportering.

**Du prøver å overbevise en kommunal administrator som fører tilsyn med et fordelsprogram for offentlig ansatte til å bytte til et elektronisk**

**"smart 13-kort"-program. 13 Selv etter**

**du forklare fordelene med et slikt program, han forblir ikke overbevist og ber om at han og medlemmer av hans ansatte får lov til å bruke disse kortene for en periode på 30 dager gratis. De ber Sodexo om å sette litt penger på kortet for dem å teste. Skal du tillate ham å teste disse kortene?**

Nei, det ville være å gi noe av verdi til de offentlige tjenestemenn som kan bli sett på som en bestikkelse. Det kan være mulig å arrangere en test av kortene uten å bruke Sodexo-midler, forutsatt at eventuelle offentlige anskaffelseslover følges.

**Sodexo har en svært lønnsom mulighet til å tilby leirforvaltningstjenester til en kobbergruve, hvis gruvevirksomheten utvides tilstrekkelig. Før graven kan utvides, må den imidlertid få en miljøkonsekvenserklæring fra kommunen. Du blir kontaktet av en lokal konsulent som hevder at han "vet hvordan man får ting gjort i regionen" og kan få kravet frafalt. Skal han ansettes?**

Det kommer an på. Omstendighetene rundt den lokale konsulentens forslag er mistenkelige og bør heve røde flagg. Uttalelsen om at han "vet hvordan man får ting gjort" er et rødt flagg siden det sterkt antyder at han kan bruke en del av sin avgift fra Sodexo som en bestikkelse for å få kravet frafalt. Du bør veldig grundig undersøke konsulentens omdømme og legitimasjon. Kontakt det juridiske teamet for å hjelpe deg med å undersøke prosessen. Hvis informasjon om ham, inkludert hans referanser, indikerer at han er en høyt ansett profesjonell som nærmer seg slike oppgaver på en ærlig og etisk måte, kan svaret være "ja" (hvis hans tjenester blir utført i henhold til en skriftlig kontrakt og riktig dokumentert). Hvis han derimot ikke gir noen referanser, ikke har noen ansatte og bare snakker om sine "forbindelser", eller hvis hans referanser indikerer at han ikke alltid følger forretningsintegritetspraksis, er svaret "nei".

**En konsulent i et nytt territorium for Sodexo har fortalt deg at han kan garantere en økning i Sodexo nye kontraktstildelinger. Alt du trenger å gjøre er å ansette ham og betale ham en betydelig kontantavgift på forhånd. Skal du gjøre det?**

Nei. En forespørsel om betaling for konsulenttenester i kontanter er noe som er i strid med Sodexo sin policy. Videre er en "garanti" et rødt flagg, siden det antyder et forhold til beslutningsmyndighetene som sannsynligvis vil være feil. En forespørsel om en betydelig avgift på forhånd er også et rødt flagg, siden det kan bety at konsulenten ønsker å bruke en del av Sodexos avgift for å bestikke beslutningstakerne. Og til slutt, landet der konsulenten arbeider må analyseres for å avgjøre om det har et rykte for korrupsjon. Det er imidlertid omstendigheter der det er hensiktsmessig å ansette en konsulent for å gi Sodexo lokale kontakter. Kontrakten med konsulenten må være nøye gjennomgått og må inneholde bestemmelser som skal sikre at konsulenten overholder Sodexos retningslinjer og etiske standarder. Konsulenter som brukes til å skaffe virksomheten må også være gjenstand for en due diligence bakgrunnsjekk på forhånd for å sikre at vi ikke har å gjøre med noen med en historie med korrupsjon.







# RETTFERDIG OG ÅPEN KONKURRANSE

VI VIL KONKURRERE RETTFERDIG, ÅPENT OG LOVLIG

Det frie foretakssystemet rundt om i verden er basert på rettferdig og juridisk konkurranse. Som global leder vil Sodexo søke å drive og vokse vår virksomhet lønnsomt gjennom intelligens, innovasjon, hardt arbeid og kontinuerlig søker å forbedre livskvaliteten av våre kunder, kunder og ansatte.

Vi vil ta valg- og kjøpsbeslutninger objektivt, basert på pris, levering, kvalitet og andre faktorer, og vi forventer at våre kunder og leverandører vil gjøre det samme.

Vi vil bestemme våre egne priser og finansielle avtaler uavhengig og vil ikke gjøre avtaler med konkurrenter om å dele markeder eller kunder.

Vi vil overholde antitrustlover, som forbyr konkurrenter fra å godta å fikse priser, eller for å tildele markeder, geografiske områder eller kunder.

15

Vi vil ikke gi en feilaktig fremstilling av våre konkurrenters virksomheter eller erverve eller søker å skaffe  
OSS  
konkurrentens forretningshemmeligheter eller konfidensiell informasjon gjennom tyveri eller uredlige midler.

15



#### Dette kan du forvente:

- Sodexo vinner virksomheten ved å levere tjenester effektivt, pålitelig og til priser som gir verdi til våre kunder.
- Sodexo søker å identifisere leverandører som driver virksomhet med etiske standarder i samsvar med våre egne.
- Sodexo konkurrerer og forhandler rettferdig og etisk for alle forretningsmuligheter.
- Sodexo vil være åpen og transparent med kunder om våre relevante partnerordninger.
- Når kontrakter tildeles Sodexo, vil vi gjøre alt vi kan oppfylle alle kontraktsspesifikasjoner og overholde gjeldende vilkår og betingelser.

#### Hva forventes av deg:

- Konkurrer alltid på fordelene ved Sodexo-merket og unngå urettferdig nedsettende en konkurrent, feilrepresenterer ethvert aspekt av Sodexos produkter eller tjenester, anskaffer (eller aksepterer) intelligens angående Sodexos konkurrenter gjennom tyveri, industriell spionasje, elektronisk avlytting eller bestikkelse, eller ved hjelp av konkurrentinformasjon som du har grunn til å tro, kanskje ikke er riktig innhentet.
- Snakk aldri med en konkurrent om priser eller vilkår, dele markeder eller geografier, tildele kunder eller bud.
- Vær alltid forsiktig på handel foreningsmøter.



## PRAKTISKE EKSEMPLER:

Du er leder for en Sodexos Benefits & Rewards Services-virksomhet, og teamet ditt har lansert et nytt smartkortprodukt for administrasjon av sosiale tjenester i landet. En leder av et konkurrerende selskap nevner at hennes selskap vurderer å markedsføre et lignende produkt til regjeringen, samt til en rekke store lokale sykehus. Hun foreslår at kanskje dere begge kan dra nytte av at hennes selskap ikke markedsfører sitt produkt til regjeringen, på betingelse av at Sodexo i fremtiden ikke markedsfører smartkortprodukter til sykehusene. På den måten foreslår hun at begge selskapene kan lykkes i dette markedet. Hva gjør du?

Å dele kunder eller markeder (eller til og med diskutere emnet) med konkurrenter er i strid med Sodexos retningslinjer og er et brudd på mange lover. Sodexo ønsker konkurranse om fordelene ved våre tjenester velkommen. Hennes forslag er uetisk og ulovlig, og dårlig business. Dette er et klart problem: du bør høflig avslutte diskusjonen ved å si at Sodexo ikke er interessert og ikke driver forretning på denne måten.

En representant fra et matserviceselskap ringer deg og foreslår et møte for å snakke om hvordan man deler kunder i et EU-land for en tjeneste som både hans selskap og Sodexo tilbyr. Han foreslår at det kan være et problem hvis dere møtes i EU-landet, så han ønsker å møte utenfor EU. Skal du gå i møtet?

Nei. Det er galt og ulovlig – og du bør aldri snakke med en konkurrent om å dele markeder. Det spiller ingen rolle at møtet er utenfor EU-landet. Våre prinsipper gjelder overalt i verden. Det spiller ingen rolle hvor møtet holdes.

Du er en selger i et pre-bid møte med en potensiell sykehusklient som ønsker å outsource integrerte fasiliterte ledelsestjenester, og du vet at sykehuset er bekymret for smittsomme sykdommer. Du har nylig lest en artikkel om et e-coli-utbrudd på en site som drives av en av Sodexos konkurrenter – men du vet at konkurrenten ikke hadde noe med utbruddet å gjøre. Bør du nevne utbruddet for å prøve å vinne kunden?

Nei. Siden du vet at konkurrenten ikke hadde noe å gjøre med utbruddet ville det være misvisende og urettferdig nedsettende hvis du nevnte det. Det er ikke slik Sodexo vinner kunder.

En konkurrent ringer for å snakke om å slå seg sammen om et felles anbud og bli enige om ikke å sende tilbud på individuell selskapsbasis. Kan vi gjøre dette?

Generelt sett er det ulovlig. I noen få spesielle situasjoner kan det være mulig, men du må gjennomgå den spesifikke situasjonen med det juridiske teamet og din veileder. VEILEDNING FOR FORRETNINGSINTEGRITET





# ETISKE BESLUTNINGER HVER GANG

## VI VIL GJØRE FORRETNINGSBESLUTNINGER FRI FRA INTERESSEKONFLIKTER

Alle forretningsbeslutninger må tas objektivt, basert på hva som er best for virksomheten, ikke på grunnlag av den enkelte ansattes personlige fordel eller preferanser. Dette betyr at Sodexo-ansatte må gjenkjenne når de eller noen andre kan ha en faktisk eller potensiell interessekonflikt og iverksette tiltak for å løse det.

Når en ansatt er i stand til å påvirke en Sodexo-beslutning som kan føre til personlig gevinst for den ansatte, en slektning eller en nær bekjent, står den ansatte overfor en interessekonflikt. Den ansatte må være åpen om situasjonen, noe som kan kreve å fjerne den ansattes innflytelse på situasjonen. Derfor bør ledelsen ikke jobbe for konkurrenter av Sodexo. Ansatte bør heller ikke opprette eller søke å drive virksomheter for å levere, samarbeide med eller yte tjenester til Sodexo mens de arbeider for Sodexo.

17

### Dette kan du forvente:

- Sodexo vil ta beslutninger objektivt og til fordel for virksomheten.
- Sodexo vil gi de ansatte opplæring og veiledning om hva som utgjør en interessekonflikt.



### Hva forventes av deg:

- Gi alltid råd til din veileder om eventuelle interessekonflikter, inkludert eventuelle relevante eksterne forretningsforhold eller investeringer, og dine nære slektninger.
- Ta aldri forretningsbeslutninger basert på dine personlige interesser.
- Tenk alltid på hvordan dine personlige interesser vil se ut for dine medarbeidere og Sodexos interesser.
- Følg alltid Sodexo-standarder for eksterne forretningsforhold.
- Få godkjenning før du inngår et eksternt forretningsforhold med en eksisterende eller potensiell, leverandør eller klient.
- Ikke gi ferdigheter eller tjenester til konkurrenter eller bidra til å opprette eller hjelpe enheter som konkurrerer med Sodexo.
- Ikke godta ansettelse med eller yte eksterne tjenester til en organisasjon hvis forhold til Sodexo han eller hun er ansvarlig for å overvåke, direkte eller indirekte.
- Aldri ha ansvar for Sodexo sin virksomhet med en nær slektning, eller ansette en nær slektning i et tilsyns-underordnet forhold.
- Aldri investere i en konkurrent, eller noe selskap hvis du er ansvarlig for Sodexo sin omgang med det selskapet.
- Godta aldri upassende gaver eller underholdning.

**PRAKTISKE EKSEMPLER:**

**Du trenger ekstra cateringhjelp til et Sodexo-prosjekt. Din søster har cateringerfaring, er tilgjengelig på kort varsel, er svært kompetent og vil bli betalt en standard lønnsats, og ingen vil finne ut at dere er i slekt siden hun er gift og har et annet etternavn enn ditt.**

**Kan du ansette søsteren din?**

Nei. Ansatte bør ikke ansette nære slektninger under seg (eller engasjere dem som eksterne konsulenter) uavhengig av om disse relasjonene er kjent eller lett synlig. Hvis du tror din søster er den mest kvalifiserte kandidaten, bør du diskutere saken med din leder. Under visse omstendigheter, hvis en annen Sodexo leder leder arrangementet, eller tar beslutningen om å ansette søsteren din, og forholdet er tydelig annonsert, kan det være mulig.

**Du er matservicesjef på en universitetskafeteria. Du vurderer å bli deleier av en restaurant som er nær universitetet og besøkes av universitetsstudenter. Kan du gjøre denne investeringen?**

Nei. Restauranten er en konkurrent av universitetet kafeteria og du bør aldri investere i en konkurrent. En interessekonflikt kan oppstå, for eksempel hvis du ble fristet til å overse dårlig service i kafeteriaen som førte til at flere elever spiste på restauranten din.

**Svogeren din kjøpte nylig et meieri som leverer melk og smør til et eldresenter som betjenes av Sodexo, der du leder økonomiavdelingen. Selv om du ikke tar kjøpsbeslutningene direkte vil du ha litt innflytelse på de**

**beslutningene. Skal du informere din overordnede om dette?**

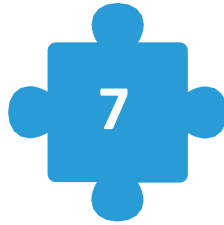
Ja. Din svogers eierskap av meieriet skal informeres om til lederen din. Sodexo sin virksomhet bør aldri håndtere noen av dine nære slektninger. Selv om du ikke direkte ta kjøpsbeslutninger, ditt ansvar for å overvåke utgifter

kan dette gi opphav til motstridende press. For eksempel kan du bli fristet til å overse betalinger til meieriet som er over det du tror andre leverandører kan belaste. Hvis svogeren din er den best kvalifiserte leverandøren, bør en annen Sodexo-ansatt være ansvarlig for å gjennomgå utbetalinger til ham.

**Som regionsjef har du blitt bedt om å velge lokale tilknyttede selskaper for en av Sodexos Fordeler og Belønningstjenesteprogrammer. Du har en eierandel på 25 % i en av de potensielle tilknyttede bedriftene, en leverandør av renseritjenester.**

Når du velger leverandører eller tilknyttede selskaper, må du sørge for at du baserer dine beslutninger strengt på forretnings hensyn og ikke på noen personlige interesser. Sodexo vil kanskje knytte seg til et begrenset antall renserisleverandører i området, i så fall vil bedriften din bli konkurrerer med andre. Selv om Sodexo skulle tilby tilknytning til alle lokale renserisleverandør i området, ville de fortsatt behøve forhandlingsgrunnlag med selskapene over kontraktvilkår. Av disse grunnene kan eierskap i renseriet utgjøre en klar interessekonflikt, og du må varsle din overordnede om konflikten og fjerne deg selv ikke bare fra prosessen med å evaluere og forhandle med din bedrift, men også fra prosessen med å evaluere og forhandle med alle tilknyttede selskaper.





# BRUK OG BESKYTT SODEXOS EIENDELER

**VÅRE ANSATTE SKAL BRUKE OG BESKYTTE SODEXOS EIENDELER, INKLUDERT PROPRIETÆR INFORMASJON OG ANNEN IMMATERIELL EIENDOM - TIL FORDEL FOR SODEXO, OG SKAL IKKE BRUKE SODEXOS EIENDOM ELLER INNSIDEINFORMASJON FOR PERSONLIG VINNING**

Sodexo-ansatte må jobbe profesjonelt og i god tro for å fremme Sodexos forretningsinteresser. De må bruke Sodexo-eiendeler, inkludert proprietær forretningsinformasjon og andre immaterielle eiendeler, riktig og i samsvar med forvaltningsautorisasjon, og kan ikke misbruke eller ødelegge Sodexo-eiendeler. Alle ansatte har plikt til å beskytte konfidensiell informasjon om Sodexo, dets kunder, leverandører og ansatte, selv etter at de har avsluttet arbeidsforholdet hos Sodexo. På samme måte må de ikke bruke Sodexo sin eiendom eller informasjon for deres personlige vinning, eller deres slektninger, venner eller bekjente. 19 Ansatte kan ikke bruke innsideinformasjon som ikke-offentlig informasjon om finansielle resultater, fusjoner eller oppkjøp, store kontraktstildelinger eller strategiske planer om å handle verdipapirer i Sodexo eller gi det videre til tredjeparter for dette formålet.

19



**Dette kan du forvente:**

- Sodexo forbyr bruk av innsideinformasjon for innsidehandel. Det er ulovlig og Sodexo vil straffeforfølge alle som har gjort det.
- Sodexo vil beskytte konfidensiell informasjon og våre kunder, leverandører og partnere.
- Sodexo vil gi ansatte opplæring og veiledning om hva som utgjør innsidehandel, samt hvordan man kan beskytte konfidensiell informasjon og andre selskapseiendeler.

**Hva forventes av deg:**

- Bruk aldri konfidensiell eller "innside" informasjon innhentet gjennom din ansettelse for personlig vinning.
- Kjøp eller selg aldri verdipapirer på grunnlag av innsideinformasjon eller utlever innsideinformasjon til noen utenfor Sodexo, inkludert familiemedlemmer.
- Kjøp eller selg aldri verdipapirer i et selskap (inkludert Sodexo) hvis du har innsideinformasjon om det selskapet.
- Følg alltid Sodexos regler for å beskytte konfidensiell informasjon.
- Bare del konfidensiell informasjon (men ikke offentlig finansiell informasjon) med andre organisasjoner når det finnes godkjent konfidensialitetsavtale eller taushetspliktsavtale på plass.
- Beskytt alltid konfidensiell informasjon som andre har betrodd oss like nøye som du beskytter Sodexo-informasjon.
- Bruk aldri sodexo-teknologi, kommunikasjon, utstyr eller fasiliteter til personlige formål uten at lederen din har god tillatelse.
- Bruk aldri en kundes eiendom til dine egne formål.
- Bruk aldri Sodexos penger eller pådra seg andre forpliktelser enn for Sodexos legitime forretningsformål.
- Beskytt alltid Sodexos immaterielle eiendom, inkludert forretningshemmeligheter og firmatid.
- Bruk alltid tiden din på arbeidsplassen for Sodexos virksomhet og ikke på personlige aktiviteter.
- Utnytt aldri forretningsmulighet som du oppdager gjennom jobben din.
- Gå aldri på akkord med Sodexos immaterielle rettigheter eller merkevarer ved å avsløre konfidensiell informasjon, inkludert forskning og utvikling og strategi, kostnader, priser, salg, fortjeneste, markeder, kunder og metoder for å gjøre forretninger.

**PRAKTISKE ILLUSTRASJONER:**

**Du er en Sodexo-ansatt som jobber ved en universitetsintegrert anleggsadministrasjonstjenestedrift, og du ønsker å låne en plenetraktor en helg for å gjøre en tjeneste for en eldre nabo hvis hage har vokst ut av kontroll. Siden universitetet er stengt, vil plenraktoren ikke bli savnet, og klienten vil aldri vite at du lånte den. Er dette akseptabelt?**

Nei. Mens du bruker plenen traktor kan ikke negativt påvirke driften ved universitetet, det resulterer i ekstra slitasje og reiser spørsmål om ansvar og forsikring. Sodexo-ansatte kan ikke bruke kundens eiendom til egne formål.

**Du erkjenner at det er viktig å skape gode forhold med andre organisasjoner for Sodexos vekst og utvikling. For å ytterligere styrke forholdet til en organisasjon, inviterer du lederen for denne organisasjonen til å delta i ditt områdemøte. På dette møtet vil du normalt diskutere forretningsenhetens ikke-offentlige år til dags dato økonomiske resultater. Kan du diskutere disse foran den besøkende lederen?**

Nei. Ikke-offentlig finansiell informasjon bør ikke deles med noen utenfor Sodexo, selv de som vi har skapt spesielle relasjoner med. Husk at konfidensiell informasjon ikke skal deles selv i Sodexo med de som ikke har behov for å vite.

**På en familiesammenkomst forteller onkelen din at han vurderer å kjøpe aksjer i et regionalt landbrukskonglomerat. Du vet at Sodexo har vært misfornøyd med tjenesten til det selskapet og vil nesten helt sikkert si opp kontrakten når den utløper om noen måneder. Kan du fortelle onkelen din dette?**

Nei. Selv om det kan være vanskelig, kan du ikke gi råd til onkelen din på grunnlag av konfidensiell, innsideinformasjon. Du bør ikke kommentere investeringen, og hvis han ber om råd, bør du fortelle ham at landbruksfirmaet gjør forretninger med Sodexo, og at det ikke ville være hensiktsmessig å kommentere under våre prinsipper for forretningsintegritet.



# FINANSIELLE DATA DU KAN STOLE PÅ

**VI VIL OPPRETTHOLDE NØYAKTIGE OG PÅLITELIGE FORRETNINGSPOSTER OG GI SANNE OG RETTFERDIGE REGNSKAPER**

Alle ansatte må holde nøyaktige og riktige bøker og regnskap og andre poster som gir en sann og rettferdig oversikt over den økonomiske posisjonen, resultatene av operasjoner, transaksjoner, eiendeler og gjeld av Sodexo. Alle forretningsdokumenter må opprettholdes i samsvar med Sodexos egne interne kontroller og regnskapsprosedyrer. Ansatte skal ikke foreta falske eller kunstige bidrag i Sodexos bøker og optegnelser av en eller annen grunn.

Sodexo vil overholde gjeldende lover om hvitvasking av penger og treffe nødvendige tiltak for å forhindre og oppdage skjuling av ulovlige midler.

konsernets årsregnskap, eller tvinge, manipulere eller villedde utenfor interne revisorer med hensyn til konsernets bøker og registre.

21



#### **Dette kan du forvente:**

- Sodexo vil rapportere og registrere finansiell informasjon nøyaktig, ærlig og transparent.
- Sodexo har kontroller for å sikre at alle finansielle registre er korrekte og oppfyller de kommersielle, juridiske og regulatoriske kravene.
- Sodexo vil gi opplæring og veiledning til ansatte som er ansvarlige for å holde og registrere økonomiske registre.

#### **Hva forventes av deg:**

- Noter alltid transaksjoner nøyaktig og vedlikehold finansielle poster i samsvar med Sodexo-policyer og relevante regnskapsstandarder.
- Fortell alltid en leder Hvis du er usikker på nøyaktigheten av en oppføring eller økonomisk prosess, eller hvis du tror du blir bedt om å opprette en falsk eller villedende oppføring, data eller rapport.
- Oppfordre eller tvinge andre til å bryte eller kompromittere integriteten til Sodexos optegnelser.
- Aldri bevisst gjøre en falsk eller villedende oppføring i noen rapport, post eller utgiftskrav, enten økonomisk eller ikke-økonomisk.
- Sørg alltid for at transaksjonene er riktig autorisert og dokumentert.
- Aldri foreta noen betaling (eller kast Sodexo eiendeler) til noe annet formål enn formålet som er registrert i Sodexo bøker og poster.
- Vær alltid sikker, i den grad du er ansvarlig, at riktige interne kontroller er på plass for å sikre at intern og ekstern rapportering overholder Sodexos standarder.
- Samarbeid alltid med interne og eksterne revisorer.

## PRAKTISKE EKSEMPLER:

Du er enhetsleder for en integrert anleggsadministrasjonskonto. Kundens representant kommer til deg og sier at hans utgifter er under budsjett for regnskapsåret, som avsluttes neste måned. For å sikre at budsjettet er i tråd med prognosen, ber han deg om å bestille noen utgifter til budsjettet midlertidig, som deretter kan reverseres følgende regnskapsperiode i neste regnskapsår. Siden det er bare midlertidig og ville bli verdsatt av klienten, er det greit å gjøre dette?

nei. Du bør aldri gjøre en falsk oppføring i noen oppføring - selv om det er midlertidig. Akkurat som du ikke ville feilmelde Sodexo finansielle poster, bør du aldri hjelpe en klient å feilmelde sine økonomiske resultater.

De samme standardene gjelder for ikke-finansielle data, som kvalitets-, sikkerhets- og personalregistre. Du bør alltid ha et rimelig grunnlag for oppføringer du gjør i Sodexo-poster, og du bør aldri gjøre en falsk eller villedende oppføring i ikke-finansielle poster, akkurat som du ikke ville gjøre en slik oppføring i en økonomisk post.

**Sørg alltid for at transaksjonene er riktig autorisert og Dokumentert.**

Sodexo har implementert et system med interne kontroller som er utformet for å sikre at transaksjoner og tilgang til eiendeler er riktig autorisert, at transaksjoner registreres i samsvar med regnskaps- og finanspolitikk, at det er ansvarlighet for eiendeler, og at registrerte eiendeler sammenlignes med eksisterende eiendeler med rimelige intervaller. Du må aldri prøve å omgå Sodexo interne kontroller – å gjøre det er et brudd på policy, og det kan gi alvorlige juridiske konsekvenser.

**Aldri foreta noen betaling (eller bruk Sodexo eiendeler) til noe annet formål enn formålet som er registrert i Sodexo bøker og poster.**

Du må aldri foreta en betaling som ikke er riktig autorisert og Dokumentert. Dette betyr også at du aldri foretar en betaling for et annet formål enn det som er autorisert eller registrert.

**Vær alltid sikker, i den grad du er ansvarlig, at riktige interne kontroller er på plass for å sikre at intern og ekstern rapportering overholder Sodexos standarder.**

Du er ansvarlig for den økonomiske rapporteringen for forretningsenheten din. En flyttekostnad skjer i gjeldende periode. Du var uvitende om denne utgiften, og så denne utgiften var ikke i dine tidligere prognoser. Siden utgiften er en engangskostnad og relativt minimal blir du bedt om å utsette den til neste periode. hva gjør du?

Å utsette flyttekostnaden er uetisk og et brudd på retningslinjene.

Regnskapsstandarder krever at rapporteringen din er nøyaktig og rettidig. Det spiller ingen rolle at denne utsettelsen kan være en engangshendelse. Alle utgifter må regnskapsføres i perioden de skjedde.

De som er ansvarlige for nøyaktigheten av finansiell rapportering har et spesielt ansvar for å være sikre på at riktige interne kontroller er på plass for å sikre at intern og ekstern rapportering overholder retningslinjene. Derfor har Sodexo vedtatt de etiske retningslinjene for toppledere.

**Samarbeid alltid med interne og eksterne revisorer.**

Du ble nylig forfremmet til distriktsleder. Som distriktsleder har du hyppige forretningsreiser og relaterte forretningsutgifter. Før du kan få tildelt et kontonummer for utgiftene dine, blir du imidlertid bedt om å dra på tur for en av de nye kontoene dine. En av enhetene du nå har ansvar for, er å tjene penger og ligger foran budsjettet, så du bestemmer deg for å belaste utgiftene til denne kontoen. Kan du gjøre dette?

Siden enhver unøyaktig eller feil rapportering påvirker Sodexos regnskap og eventuelle forsettlige økonomiske feiloppgjør er feil, er det uetisk å bestille utgifter på denne måten.







# VI BEHANDLER VÅRE ANSATTE RETTFERDIG OG RESPEKTFULLT

**VI VIL BEHANDLE ALLE ANSATTE RETTFERDIG OG RESPEKTFULLT OG GI EN TRYGG  
ARBEIDSPASS UTEN TRAKASSERING OG DISKRIMINERING**

I samsvar med vår erklæring om respekt for menneskerettigheter, inkluderer vår forpliktelse til forretningsintegritet å behandle våre ansatte med ærlighet, rettferdighet, respekt og verdighet.

Sodexo vil gi en trygg og sunn arbeidsplass. Arbeidsforholdene må minimum være i samsvar med gjeldende lover og forskrifter, og vil være underlagt Sodexos helse- og sikkerhetsprogram på arbeidsplassen.

Vi forventer at alle ansatte behandler hverandre med anstendighet og respekt. Vi vil ikke tillate vold på arbeidsplassen eller verbal, følelsesmessig, psykologisk, seksuell, fysisk eller noen

annen form for trakassering, overgrep, trusler eller mobbing. Vi forbyr diskriminering mot ansatte i

ansettelsesprosesser, forfremmelser, lønnssetting, prestasjonsevaluering eller arbeidsvilkår, på grunnlag av rase, farge, nasjonal opprinnelse, kjønn, kjønnsidentitet, seksuell legning, religion eller funksjonshemming, eller andre grunnlag som er forbudt i henhold til gjeldende lover og forskrifter. Vi vil ikke tillate bruk av tvungen ufrivillig arbeidskraft. Ingen under 15 år, eller den lovlige arbeidialderen i noe land eller lokal jurisdiksjon, avhengig av hva som er høyere, kan få lov til å arbeide for Sodexo. Vi vil ikke ansette mindreårige til å utføre farlig arbeid, og enhver ansettelse av mindreårige er underlagt juridiske begrensninger vedrørende arbeidstimer, lønn, arbeidsforhold og minimum utdanning.

Vi respekterer våre ansattes rettigheter til å avgjøre om de skal representeres av en fagforening eller ikke, og å forhandle kollektivt. Vi vil ikke

diskriminere ansatte eller ansattrepresentanter på grunn av tilknytning til, støtte til eller

motstand mot noen fagforening.

Vi vil betale ansatte lovlig lønn og ytelser i tide og for all tid at de har jobbet. Våre team vil overholde alle gjeldende lover og forskrifter for arbeidstid for ansatte, inkludert maksimale timebegrensninger og krav til pausetider. Overtid kan kun pålegges etter lov basert på arbeidets art.





# VI RESPEKTERER OG BESKYTTER PERSONVERNET

## VI VIL RESPEKTERE OG BESKYTTE PERSONVERNET OG KONFIDENSIELL INFORMASJON FRA VÅRE INTERESSENER

Sodexo er forpliktet til å respektere konfidensialiteten til personopplysninger til alle interessenter, inkludert ansatte, kunder, mottakere, forbrukere og forretningspartnere. Vi vil opprettholde retningslinjer og prosesser som skal sikre overholdelse av alle relevante lover om personvern og databeskyttelse.

Vi beskytter personvernet og konfidensialiteten til våre jobbsøkere, ansatte, kunder, forbrukere, forretningskontakter, aksjonærer og andre tredjeparters personlige opplysninger ved ikke å avsløre slik informasjon til noen, internt eller eksternt, annet enn de med et forretningsbehov for slik informasjon og hvor vi har lov til å gjøre det.



24

### Dette kan du forvente:

- Sodexo overholder Sodexos personvernregler, retningslinjer, prosedyrer og anbefalinger, som er fastsatt i samsvar med Det europeiske rammeverket for juridisk databeskyttelse, gjeldende lover om personvern, databeskyttelse og datasikkerhet og Sodexo Group Information & Security Policy; og vi overvåker overholdelsen av ovennevnte.
- Sodexo sikrer lovlighet, rettferdighet og åpenhet.
- Sodexo behandler personopplysninger kun for et kjent, relevant og juridisk jordnet formål.
- Sodexo sikrer at alle personopplysninger vi behandler er tilstrekkelige, relevante og begrenset til det som er nødvendig for formålene som de opprinnelig samles inn og behandles for.
- For å legge til rette for overføring av data i konsernet har Sodexo et sett med "Bindende selskapsregler", som regulerer dataoverføringer fra et europeisk datterselskap til et annet gruppedatterselskap.
- Sodexo oppbevarer personopplysninger som behandles nøyaktig og, om nødvendig, oppdatert.
- Sodexo oppbevarer personopplysninger bare så lenge som nødvendig.
- Sodexo sikrer at enhver underleverandør, intern eller eksternt, som handler på våre vegne vedtar og sletter «av enhver Sodexo-enhet vedtar passende tekniske og organisatoriske sikkerhetstiltak.
- Sodexo rapporterer ethvert brudd på personopplysninger til relevante tilsynsmyndigheter og/eller de berørte personene.
- Sodexo behandler sensitive personopplysninger bare hvis det er strengt nødvendig å oppnå formålet med behandlingen, og hvis det er et juridisk grunnlag for å gjøre det.
- Sodexo oppbevarer databehandlingsregistre over behandlingsaktivitetene sine.
- Sodexo er mottakelig for eventuelle forespørsler fra registrerte om deres personopplysninger.
- Sodexo foretar ingen evaluering eller tar noen beslutning om enkeltpersoner, noe som kan påvirke dem betydelig, basert utelukkende på automatisert behandling av deres personopplysninger, med mindre i visse begrensede tilfeller og med egnede sikkerhetstiltak implementert.
- Sodexo gir enkeltpersoner omfattende informasjonsmeldinger og retningslinjer for databeskyttelse etter behov før innsamling og behandling av personopplysningene sine i samsvar med Det europeiske rammeverket for juridisk databeskyttelse og annen gjeldende lokal personvernlovgivning.
- Sodexo overfører ikke personopplysninger til tredjeparter utenfor EU/EØS uten å sikre tilstrekkelig beskyttelse for



- Sodexo prioriterer personvern ved design for hvert nytt digitalt prosjekt eller nye forretningsmuligheter som involverer behandling av personopplysninger i samsvar med prosedyren Global Data Protection Impact Assessment og personvern som standard ved å lære opp personell som håndterer personopplysninger og implementere prosedyrer. Vi lærer opp alle ansatte som er ansvarlige for håndtering av personopplysninger, og har nødvendige tekniske og organisatoriske tiltak på plass.
- Sodexo utfører databeskyttelse Konsekvensutredninger der det er nødvendig.
- Sodexo gir passende opplæring til ansatte som har fast eller regelmessig tilgang til personopplysninger, som er involvert i innsamlingen av personopplysninger eller i utviklingen av verktøy som brukes til å behandle personlige Data.

#### Hva forventes av deg:

- Sørg for at personene vi samler inn personopplysninger fra, blir informert om hvilken type informasjon vi samler inn, hvordan vi planlegger å bruke dem, og hvordan de kan kontakte oss hvis de har spørsmål.
- Samle bare de personlige dataene som er nødvendige. Disse dataene må brukes rettfærdig og for et bestemt, klart og legitimt formål, og må bare beholdes så lenge det er nødvendig for det formålet den behandles for. Du må ikke samle inn "sensitiv" informasjon (spesielt relatert til helsestilstand, etnisk opprinnelse, seksuell orientering, politiske meninger, religion) uten samtykke fra vedkommende eller bare hvis loven krever det.
- Slette eller korrigerer unøyaktige eller ufullstendige data.
- Kontroller at slike data er sikkert lagret.
- Sørg for at vi bare gir slike data til autoriserte personer, på en streng "need-to-know" basis.
- Sørg for at tredjepartene som vi kan delegerer innsamling eller bruk av personopplysninger, overholder disse prinsippene.

#### PRAKTISKE EKSEMPLER:

**Du jobber i HR-avdelingen, og kollegaen din fra markedsføringsteamet har bedt om tilgang til HR-databasen. Skal du gi ham tilgang til?**

Nei: med mindre tilgangen kan rettfærdiggjøres av et behov for å vite.

**Du ønsker å motta et ukentlig nyhetsbrev for å bli informert om de nye oppskriftene i din favoritt franske matlaging app. I tillegg til e-postadressen din blir du bedt om å oppgi fødselsdato og kostholdspreferanser. Bør appselskapet være i samsvar med prinsippene for databeskyttelse?**

Ja. Selskapet ber om din e-postadresse og annen informasjon som alle anses som personopplysninger, slik at de må overholde gjeldende databeskyttelseslover.

Imidlertid er samlingen av fødselsdatoen og diettpreferansene ikke nødvendig for å sende deg et ukentlig e-nyhetsbrev.

**Du deler personopplysninger med en IT-leverandør, men du vet ikke om leverandøren implementerer passende sikkerhets- og konfidensialitetstiltak for å beskytte data. Skal du få på plass en skriftlig avtale mellom partene?**

Ja, for å sikre at tredjepartsleverandørene dine overholder personvernloven, bør det inngås en skriftlig avtale.

**Smith ønsker å lansere en ny mobilapp for treningssporing i Storbritannia, Tyskland og Polen. Han bestemmer seg for ikke å informere britiske, tyske og polske brukere om hvordan dataene som samles inn vil bli brukt fordi han tror at ingen er interessert i å lese informasjonen. Bør Mr. Smith informere brukerne om hvordan deres data vil bli brukt?**

Ja. Forbrukerne har rett til å vite hvilke personopplysninger som er samlet inn, hvordan den skal brukes, hva deres rettigheter er og hvordan de kan utøve slike rettigheter.





# SODEXO SI IFRA ETIKK LINJE

[www.speakup.sodexo.com](http://www.speakup.sodexo.com)

Sodexo Speak Up varslingsystem gir Sodexo-ansatte og partnere mulighet til å rapportere aktivitet eller atferd som er i strid med vår ansvarlige forretningsatferd eller atferd som er ulovlig. Alle rapporter vil bli nøye gjennomgått.

## Hvem kan sende inn en varsling?

Alle som jobber for eller på vegne av Sodexo kan sende inn en varsling. Det er også åpent for enhver part som selskapet vårt har eller har hatt en eller annen form for forretningsforhold til (for eksempel forretningspartnere, leverandører, aksjonærer, agenter, distributører, representanter og forbrukere) som ønsker å ta opp en bekymring om mulig misbruk.

## Hvordan sende inn en varsling?

Som en generell anbefaling bør du først ta opp din sak med din nærmeste leder. Du kan også velge å diskutere din bekymring med en HR-ansatt, intern revisor eller juridisk rådgiver.

Hvis du mistenker upassende oppførsel og oppriktig tror at saken ikke kan behandles gjennom de tilgjengelige kanalene kan du bruke den eksterne Sodexo Speak Up tjenesten. Dette gir deg muligheten til å ta opp bekymringer konfidensielt og på ditt eget språk. Sodexo Speak Up drives av en uavhengig tredjepart og er tilgjengelig 24/7, 365 dager i året.

## Konfidensialitet og ikke-represalier

Enhver person som varsler er beskyttet. Vær trygg på at det ikke vil gi negative konsekvenser å ta opp bekymringer i god tro om mistanke om upassende oppførsel. Enhver form for trussel eller negativ gjengjeldelse vil ikke bli tolerert. Represalier behandles som en disiplinærsak.

Du kan dele dine bekymringer anonymt (der det er tillatt i henhold til lovene i landet ditt). Vi oppfordrer deg imidlertid til å oppgi identiteten din, da det er vanskeligere, og i noen tilfeller umulig, for oss å undersøke varslinger som gjøres anonymt.



Når du har fullført varslingen (online eller telefon), vil du motta en unik kode kalt et "tilgangsnummer". Dette nummeret kan brukes til å ringe tilbake eller få tilgang til Sodexo Speak Up-nettstedet for å sjekke fremdriften i rapporten din.

### Gjennomgang og undersøkelser

Alle rapporter mottatt av Sodexo er logget inn i et saksbehandlingsystem. Avhengig av arten, grad av hast og potensielle virkningen av rapporten din, vil saken bli håndtert av den aktuelle saksbehandleren. Rapportene vil bli behandlet innen en rimelig tidsramme mellom tre og seks måneder, spesielt slik at de nødvendige tiltakene iverksettes, uavhengig av de berørte personene.

Hvis du mener at din bekymring eller en bekymring som er reist mot deg ikke har blitt håndtert på riktig måte eller at en undersøkelse ikke er utført riktig, vennligst informer gruppens etikkansvarlig.

### Sodexo Group Ethics Office

255 quai de la Bataille de Stalingrad 92866 Issy-les-Moulineaux Cedex 9 – France  
[Ethics.Group@sodexo.com](mailto:Ethics.Group@sodexo.com)

27

### Mer informasjon

- Sodexo Si Ifra Etikk Linje Veiledning
- Si Ifra Etikk Linje Data Beskyttelse Uttalelse



## Contact

Sodexo Gruppe Etik kontor  
255 quai de la Bataille de Stalingrad  
92866 Issy-les-Moulineaux Cedex 9 - Frankrike  
Tlf: +33 (0)1 57 75 84 68 - Faks: +33 (0)1 57 75 84 68  
[www.sodexo.com](http://www.sodexo.com)

