



# Sommaire

<b>1</b>	<b>RAPPORT INTÉGRÉ</b>	<b>1</b>
	Entretien avec Sophie Bellon	2
	<b>PROFIL</b>	<b>4</b>
	Leader mondial des services de Qualité de Vie	5
	Une gamme unique de services	6
	Mission & valeurs	8
	Une vision de long terme assurée par un actionnariat familial de contrôle	10
	Un Conseil d'Administration indépendant	11
	L'éthique au cœur de la gouvernance et des engagements du Groupe	12
	Une équipe de Direction mobilisée face aux enjeux post-Covid	13
	Les grandes étapes de développement du Groupe	14
	<b>STRATÉGIE</b>	<b>16</b>
	Des services essentiels sur le court et le long terme	17
	Compétitivité et transformation pour une croissance rentable et responsable dans la durée	18
	Agir au quotidien de manière responsable	20
	Connaître et maîtriser les risques	22
	Faits marquants	23
	<b>IMPACT</b>	<b>24</b>
	Au service de la qualité de vie de tous	25
	Un modèle de création de valeur durable et partagé	26
	#Love of food	28
	#New food experiences	30
	#Workplace transformation	32
	#Social impact	34
	#Act for climate	36
	Indicateurs financiers	38
	Indicateurs extra-financiers	40
	Une politique de rémunération responsable	42
		
	Sodexo est engagé dans une démarche de rapport intégré, inspiré du cadre de référence de l'International Integrated Reporting Council (IIRC) et de sa feuille de route en matière de responsabilité d'entreprise Better Tomorrow 2025.	
	Sa conception et sa rédaction ont impliqué différentes Directions du Groupe, sous forme d'ateliers de co-construction, pour donner une vision partagée de la performance globale de Sodexo : économique, sociale et environnementale.	
	Ce Rapport Responsabilité d'Entreprise de l'exercice 2020-2021 repose notamment sur les données du Document d'enregistrement universel, dans lequel il s'inscrit.	
<b>2</b>	<b>RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE CHEZ SODEXO</b>	<b>44</b>
	<b>2.1 La responsabilité d'entreprise chez Sodexo</b>	<b>44</b>
	2.1.1 Notre contribution aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies	45
	2.1.2 Gouvernance RSE	46
	2.1.3 Relations avec les parties prenantes	47
	2.1.4 Matrice de matérialité	48
	2.1.5 Intégrité et respect des droits de l'Homme dans la conduite des affaires, partout où Sodexo est implanté	51
	<b>2.2 Améliorer durablement la qualité de vie de tous</b>	<b>53</b>
	2.2.1 Les collaborateurs au cœur de toutes les attentions en cette année difficile	54
	2.2.2 Agir pour un monde sans faim	56
	2.2.3 Impact sur les individus – chiffres marquants de l'année	58
	<b>2.3 Favoriser le développement des communautés de manière inclusive</b>	<b>65</b>
	2.3.1 Diversité, équité et inclusion : un moteur de changement sociétal	66
	2.3.2 Une chaîne d'approvisionnement inclusive et solidaire	68
	2.3.3 Impact sur les communautés – chiffres marquants de l'année	70
	<b>2.4 Réduire significativement notre empreinte environnementale</b>	<b>73</b>
	2.4.1 Face à l'urgence climatique, un projet ambitieux et global	74
	2.4.2 L'économie circulaire, une solution écologique tout au long de la chaîne de valeur	76
	2.4.3 Impact sur l'environnement – chiffres marquants de l'année	78
	<b>2.5 Controverses</b>	<b>80</b>
	<b>2.6 Notre méthodologie de reporting</b>	<b>81</b>
	<b>2.7 Tableaux de concordance</b>	<b>83</b>
	<b>2.8 Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière</b>	<b>95</b>



Leader mondial des services de Qualité de Vie, Sodexo est le partenaire quotidien de plus de 100 millions de consommateurs dans 56 pays. Depuis 1966, nos équipes s'efforcent, chaque jour, de satisfaire nos clients et consommateurs et de créer toujours plus de valeur pour l'ensemble de nos parties prenantes.

Cette période inédite de mobilisation générale face à la pandémie de Covid-19 a mis en lumière le sens et l'utilité de nos métiers. Fort d'un modèle d'affaires solide et de la mobilisation totale de nos équipes, Sodexo a fait preuve d'une grande résilience dans ce contexte inédit et particulièrement difficile.

En étant à l'écoute des tendances, des besoins et des envies de chacun, Sodexo accélère sa transformation et renforce sa compétitivité pour s'adapter rapidement aux attentes de ses clients et des consommateurs pour retrouver le chemin d'une croissance solide, rentable et responsable dans la durée.

Chacune de nos actions est guidée par notre mission, nos valeurs, la conscience de notre impact et le sens des responsabilités qui, à chaque instant, nous font donner le meilleur de nous-mêmes pour faire de chaque jour un jour meilleur.

« ... de plus en plus, les entreprises sont perçues comme un acteur indispensable sur les questions d'impact sociétal. C'est pour cela que notre approche RSE est ancrée dans notre stratégie, nos propositions de valeur, nos offres et services, et tout ce que nous faisons. »



## Entretien avec **Sophie Bellon**, Présidente du Conseil d'Administration et Directrice Générale par intérim

### La responsabilité d'entreprise était au cœur de la mission de Sodexo lors de sa création. Qu'en est-il aujourd'hui ?

Sodexo a été créé en 1966 à Marseille, avec une double mission avant-gardiste : améliorer la qualité de vie de nos collaborateurs et de tous ceux que nous servons, et contribuer au développement économique, social, ainsi qu'aux équilibres environnementaux des communautés, des régions et des pays dans lesquels nous exerçons nos activités. Notre famille, en tant qu'actionnaire de contrôle, est garante de la pérennité de cette mission, et de nos valeurs fondatrices d'esprit de service, d'esprit d'équipe et d'esprit de progrès. C'est sur ces fondamentaux puissants que nous avons construit la réussite de Sodexo.

Notre responsabilité d'entreprise est au cœur de cette mission d'origine, et s'incarne dans notre feuille de route RSE **Better Tomorrow 2025**.

Cette feuille de route synthétise nos engagements en tant qu'employeur, en tant que prestataire de services et en tant qu'entreprise citoyenne, vis-à-vis

des individus, des communautés, et de l'environnement. Composée de 9 engagements, elle guide nos actions et oriente nos progrès sur nos enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux les plus importants.

### Quels sont les faits saillants à retenir de 2021 dont Sodexo peut être fier ?

Tout d'abord, les **individus** sont au cœur de notre activité : qu'ils soient collaborateurs, consommateurs, clients ou membres des communautés que nous servons.

C'est pour cela que je souhaite commencer par évoquer la sécurité et la santé de nos collaborateurs, envers lesquels nous sommes engagés dans une démarche Zéro accident. Nous avons signé, cette année, un accord avec l'organisation mondiale des travailleurs dans l'alimentation (UITA) pour garantir la sécurité de nos collaborateurs, qui a dû être renforcée pour répondre aux enjeux de la pandémie. Ce n'est pas un sujet nouveau mais il est primordial. Il ne faut jamais relâcher les efforts.

J'évoquerai aussi notre engagement à éradiquer la faim au sein des communautés

locales les plus vulnérables. Pour cela, nous pouvons compter sur Stop Hunger, un réseau mondial à but non lucratif, et la cause philanthropique que Sodexo a choisi de soutenir exclusivement. Depuis le début de la crise sanitaire, 41 000 volontaires ont participé aux activités de Stop Hunger pour soutenir celles et ceux qui ont été les plus touchés. Un autre chiffre à souligner : 30 000 femmes bénéficient des programmes de Stop Hunger – car accompagner l'autonomisation des femmes est un des moyens les plus efficaces pour éliminer durablement la faim.

Favoriser l'équité, et ainsi contribuer à la qualité de vie de nos équipes et des **communautés** que nous servons, est également une priorité pour nous. C'est pour cela que nous agissons chaque jour dans un esprit de progrès pour ancrer toujours davantage une culture d'inclusion forte, partout dans le Groupe. Car nous sommes convaincus qu'au-delà d'être un impératif moral, la diversité de nos équipes est source de créativité, d'innovation et de performance.

Je suis fière, entre autres, de nos progrès en matière d'égalité femmes-hommes. Nous avons déjà atteint les objectifs

que nous nous étions fixés pour 2025, et nous continuerons à progresser. Les femmes représentent aujourd'hui 43 % des cadres dirigeants du Groupe, et 44 % de l'encadrement. Il y a aujourd'hui 60 % de femmes au Conseil d'Administration et 39 % au Comité Exécutif.

Je souhaite également rappeler l'importance de nos relations avec nos fournisseurs, qui sont, bien sûr, au cœur de nos engagements en matière d'approvisionnements responsables. Je pense notamment à notre programme d'inclusion des fournisseurs, qui vise à accroître la part de PME, sélectionnées en fonction de critères de diversité, d'équité et d'inclusion précis, dans notre écosystème. Ou encore à « La Passerelle », un nouveau modèle économique à impact social positif que nous avons lancé en 2021, et qui a pour objectif de renforcer l'employabilité, la santé par l'alimentation et la cohésion sociale dans les quartiers prioritaires.

Pour finir, je voudrais souligner nos efforts en matière d'impact **environnemental**.

Nous continuons de progresser quant à la réduction de notre empreinte carbone globale. Un grand nombre d'initiatives structurelles sont en cours de concrétisation. Aujourd'hui, près de 24 % de l'électricité que nous utilisons est renouvelable, et nous nous sommes engagés à atteindre 100 % d'électricité renouvelable sur nos sites d'ici 2025. Nous avons rejoint l'initiative internationale RE100 pour nous aider dans cette transition.

Enfin, la réduction du gaspillage alimentaire, un de nos engagements clés sur le plan environnemental, se poursuit : il est en baisse de près de 50 % sur les près de 900 sites où nous avons déjà déployé notre programme WasteWatch. Je veux d'ailleurs rendre hommage à nos équipes, qui, dans un contexte qui restait très difficile, ont continué à faire un travail exceptionnel et n'ont pas relâché leurs efforts. L'engagement de nos parties prenantes pour lutter contre ce fléau qu'est le gaspillage alimentaire est également essentiel pour progresser.

### Et vos engagements pour demain ?

Choisir une croissance responsable, c'est poursuivre nos efforts pour mener nos activités de façon toujours plus sûre, plus saine et plus respectueuse

de l'environnement, et mesurer nos progrès. C'est améliorer en permanence la manière dont nous prenons soin de nos collaborateurs, la qualité des repas que nous servons et des services que nous offrons, ainsi que notre action en tant qu'entreprise citoyenne. Notre engagement en matière de RSE constitue aussi un avantage solide pour nos clients et nos fournisseurs, qui s'appuient sur notre expertise pour atteindre leurs propres objectifs de durabilité.

Aujourd'hui, en tant que consommateurs, nous sommes tous de plus en plus conscients que les choix que nous faisons maintenant auront un impact sur le monde de demain. Et de plus en plus, les entreprises sont perçues comme un acteur indispensable sur les questions d'impact sociétal. C'est pour cela que notre approche RSE est ancrée dans notre stratégie, nos propositions de valeur, nos offres et services, et tout ce que nous faisons. Je suis convaincue que c'est ainsi – et uniquement ainsi – que nous assurerons une croissance solide, rentable et responsable pour Sodexo, sur le long terme.

Fidèles à l'esprit de progrès qui fait partie de nos valeurs fondatrices, nous avons d'ailleurs décidé d'aller plus loin, en dotant Sodexo d'une raison d'être : « Nous offrons un meilleur quotidien à chacun pour construire une vie meilleure pour tous ».

Cette raison d'être exprime de manière fidèle et unique qui nous sommes depuis toujours, ce qui a guidé notre croissance depuis la création de l'entreprise, la façon dont nous envisageons cette croissance pour les années à venir, et l'impact que nous voulons avoir sur le monde.

Elle est la prolongation de notre double mission d'origine – c'est une « mission augmentée ».

Le quotidien est au cœur de notre action. Nous savons que c'est précisément en nous concentrant sur les choses les plus concrètes, les plus tangibles, celles de la vie de tous les jours, que nous avons un véritable impact – sur 100 millions de consommateurs à travers le monde, sur les communautés, et sur la planète.

Pour nous, « tout commence au quotidien ».

Tout commence avec nos équipes, nos héros du quotidien : et je veux leur rendre hommage aujourd'hui, car ce sont leurs gestes, chaque jour, qui font la différence.



# PROFIL



# Leader mondial des services de Qualité de Vie

1



## Une offre unique de services

Créé en 1966 par Pierre Bellon, Sodexo est aujourd'hui la seule entreprise au monde à proposer à ses clients une offre unique de **Services sur Site**, de **Services Avantages & Récompenses** et de **Services aux Particuliers et à Domicile**, fruit de plus de 50 ans d'expérience et facteur essentiel de performance des individus et des organisations.



## Des fondamentaux solides

Opérant dans 56 pays, avec notamment un *leadership* reconnu dans les principales économies en développement, Sodexo adapte son offre intégrée aux spécificités locales tout en fournissant une qualité de service élevée et homogène partout dans le monde.

Ses services créent ainsi de la valeur pour les clients et améliorent la vie quotidienne des consommateurs dans le respect de ses engagements économiques, sociaux et environnementaux.

La réussite et la performance de Sodexo reposent sur son indépendance, son modèle économique durable et responsable, ainsi que sur sa capacité à assurer le développement et l'engagement de ses

412 000 collaborateurs à travers le monde.



## Une mission immuable

Depuis l'origine, notre mission vise à améliorer la qualité de vie de nos collaborateurs et de tous ceux que nous servons, et à contribuer au développement économique, social et environnemental des communautés, des régions et des pays dans lesquels nous exerçons nos activités.

### CHIFFRES CLÉS

Au 31 août 2021



**412 000**

COLLABORATEURS  
DANS 56 PAYS



**17,4 Mds€**

DE CHIFFRE D'AFFAIRES  
CONSOLIDÉ



**100**

MILLIONS DE CONSOMMATEURS  
CHAQUE JOUR



**10,3 Mds€**

DE CAPITALISATION  
BOURSIÈRE



**1<sup>er</sup>**

EMPLOYEUR PRIVÉ FRANÇAIS  
DANS LE MONDE <sup>(1)</sup>



**78,3 %**

DE TAUX D'ENGAGEMENT  
DES COLLABORATEURS <sup>(2)</sup>



**1,3**

MILLION DE COMMERÇANTS  
AFFILIÉS PARTENAIRES



MEMBRE DES INDICES  
CAC NEXT 20, CAC 40 ESG,  
FTSE4GOOD ET DJSI

Source Sodexo

1 Classement 2021 Forbes Global 2000.

2 Enquête d'engagement 2021 envoyée à 336 183 collaborateurs du Groupe et à laquelle 63 % des collaborateurs ont répondu.

# Une gamme unique de services

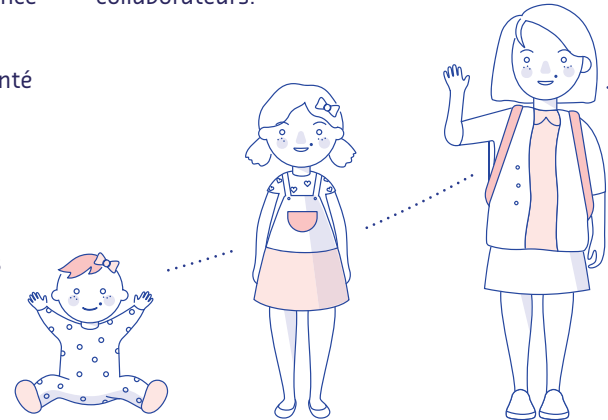
**Fort de ses trois activités, Sodexo offre une large gamme de services répondant aux besoins quotidiens de ses clients et accompagne les consommateurs tout au long de leur vie.**

Déjeuner sainement sur son lieu de travail, au restaurant ou à domicile, travailler efficacement et en toute sécurité dans un espace bien conçu, organiser son quotidien pour concilier vie personnelle et professionnelle ou encore vivre une expérience unique lors

d'un événement culturel ou sportif : Sodexo contribue à l'amélioration de ces moments qui rythment le quotidien de chacun, de l'enfance et de la vie professionnelle au grand âge, en veillant à ce qu'ils aient un impact positif sur la santé et le bien-être, mais aussi sur les écosystèmes, les villes et la planète.

Sodexo tire le meilleur parti des synergies qui existent entre ses activités, notamment en termes de développement commercial

et de notoriété mondiale, tout en offrant une multiplicité de parcours professionnels à ses collaborateurs.



## SERVICES SUR SITE

Accroître l'efficacité et le bien-être en entreprise, prendre soin des patients à l'hôpital, favoriser l'épanouissement à l'école ou encore assurer la sécurité et le confort sur une base-vie : nos services de restauration, sur site ou dans un environnement spécifique, et nos services de Facilities Management améliorent la qualité de vie de millions de consommateurs et permettent aux clients de faire progresser leurs performances.

## ÉDUCATION (Écoles/Universités)

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



## SERVICES AVANTAGES & RÉCOMPENSES

Avec sa gamme de près de 250 produits et services, Sodexo donne vie à des expériences employées personnalisées, qui améliorent la qualité de vie au travail et au-delà, et contribuent à la performance des entreprises. Nos clients peuvent compter sur des solutions innovantes, à l'instar des cartes multiavantages, pour attirer, fidéliser, engager, accompagner l'équilibre entre vie privée et professionnelle ou encore améliorer la santé et le bien-être de leurs équipes.



## SERVICES AUX PARTICULIERS ET À DOMICILE

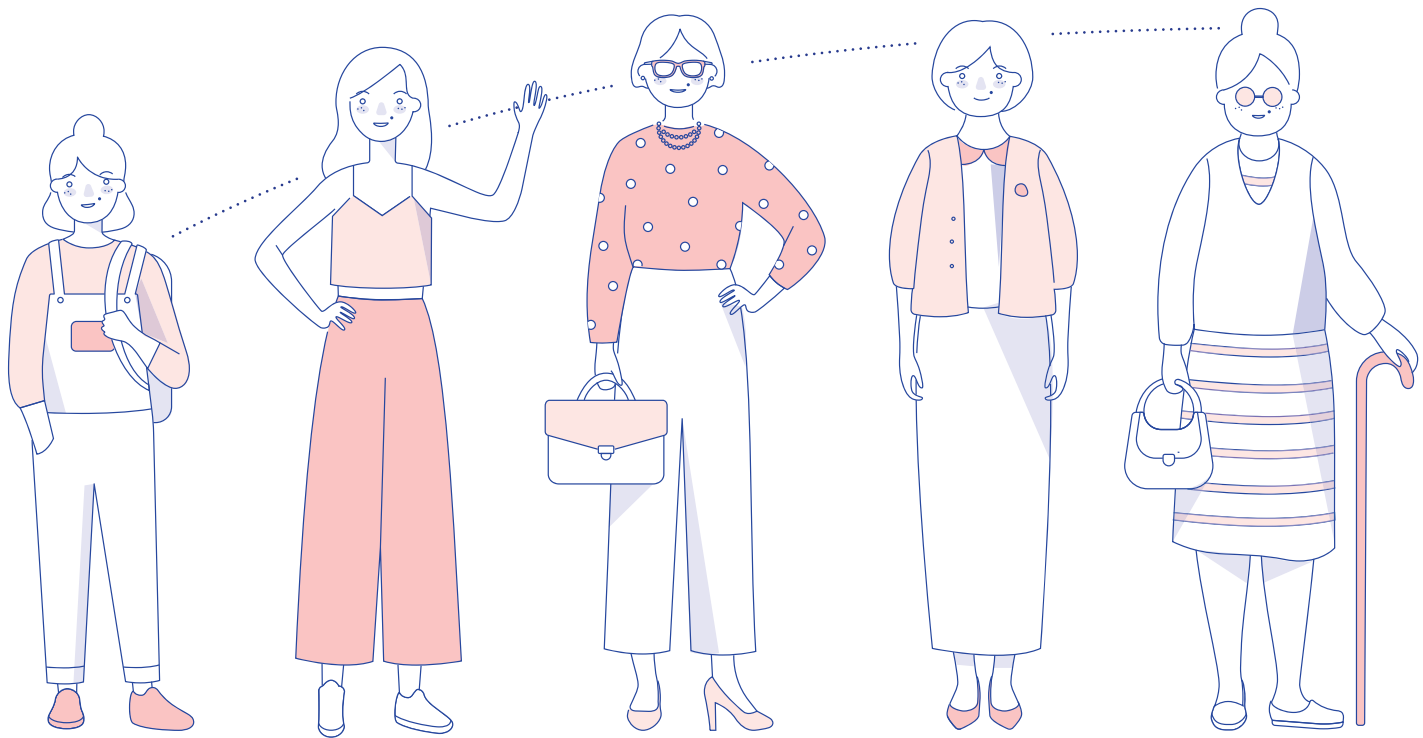
Le Groupe intervient dans trois domaines : les services de Garde d'enfants pensés pour prendre soin des plus jeunes tout en facilitant la vie des parents ; les services de Conciergerie pour renforcer l'épanouissement et le bien-être des collaborateurs de ses clients ; les services d'Aide à domicile pour faciliter le quotidien des seniors et adultes soucieux de préserver leur autonomie, tout en profitant du confort de leur domicile.

## GARDE D'ENFANTS \*

Sodexo propose aux enfants des activités variées qui révèlent et stimulent le potentiel de tous, et aux parents les conditions d'une parentalité épanouie et d'un équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

\* Le 27 juillet 2021, Sodexo a annoncé être entré en négociations exclusives pour combiner ses services à la petite enfance avec ceux du groupe Grandir, pour créer un leader mondial des services à la petite enfance, dont Sodexo détiendra une participation minoritaire.





SANTÉ & SENIORS

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

Sodexo favorise la qualité de vie au travail en imaginant des solutions sur mesure pour aider les entreprises, les institutions publiques, les gestionnaires de lieux d'exception et les organisateurs de grands

événements à créer, y compris dans les environnements difficiles, un cadre accueillant et créatif, efficient et innovant, pour tous les publics, salariés ou visiteurs.

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

AVANTAGES AUX SALARIÉS

Du Pass Repas au Pass Cadeaux, Sodexo propose des solutions innovantes et personnalisées pour améliorer la qualité de vie des salariés et reconnaître leurs efforts : programmes de motivation et de reconnaissance, outils de développement professionnel, etc.

DIVERSIFICATION DE SERVICES

Sodexo propose des solutions simples et faciles d'accès pour répondre aux enjeux de mobilité, de santé et bien-être, telles que les Cartes carburant et les Pass Mobilité.

AIDE À DOMICILE

CONCIERGERIE

Avec ses services de conciergerie physiques et digitales *Circles*, Sodexo facilite le quotidien des consommateurs et améliore la productivité, les performances et l'attractivité des organisations.

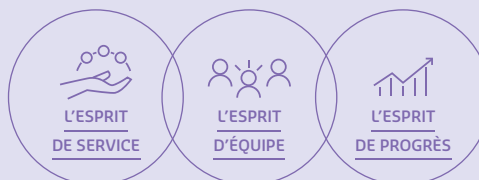
Sodexo propose des services de soins et d'accompagnement personnalisés sur l'ensemble du *continuum* de soins, qu'il s'agisse d'une personne âgée, d'un patient nécessitant des soins hospitaliers qualifiés, d'une personne souffrant d'une maladie chronique ou en situation de handicap.

# Mission & valeurs

## Notre mission

Améliorer la qualité de vie de nos collaborateurs et de tous ceux que nous servons, et contribuer au développement économique, social et environnemental des communautés, des régions et des pays dans lesquels nous exerçons nos activités.

## Nos valeurs



Cette mission et ces valeurs sont incarnées au quotidien et portées par les 412 000 collaborateurs de nos 3 activités dans 56 pays.



« La plupart des patients arrivent nerveux ou inquiets à l'hôpital. Il est de notre devoir de rendre leur séjour aussi confortable et agréable que possible. Ils peuvent compter sur nous pour créer des repas savoureux et nutritifs et rester à leurs côtés pendant toute leur convalescence. »

**David Moorhouse**  
Chef Sodexo Santé  
Nuffield Health Hospital,  
Sodexo Royaume-Uni & Irlande,  
Services sur Site

— Au Nuffield Health Hospital de Leeds, David Moorhouse dirige une équipe de 20 collaborateurs dont la mission est d'assurer le confort et le bien-être des nombreux patients qu'ils servent chaque jour. Chaque repas est fait maison et frais, et le menu change régulièrement pour proposer des spécialités saisonnières et régionales. David s'inspire de la gastronomie du Royaume-Uni et d'ailleurs pour préparer le repas parfait. Fort de ses 25 années d'expérience, il met en avant des saveurs et des ingrédients qui régaleront les patients et rendent leur séjour plus confortable. Il est également fier de l'engagement responsable au quotidien de son équipe, son site étant le premier au Royaume-Uni à avoir mis en place WasteWatch pour limiter le gaspillage alimentaire en cuisine, déjà réduit de 27 % en seulement 10 mois.

— David sait que la communication et le travail d'équipe sont essentiels pour garantir succès et sécurité. Pour offrir un service exceptionnel, David et son équipe rencontrent régulièrement les patients et travaillent en étroite

collaboration avec l'équipe du Nuffield Health Hospital et les médecins dans le but d'améliorer le parcours du patient à travers l'expérience culinaire. Afin d'encourager les vocations et le partage de savoir-faire, l'équipe accueille de jeunes apprentis pour découvrir les métiers de la restauration, offrant ainsi un parcours et une expérience de terrain à la prochaine génération de chefs.



« Nous consacrons beaucoup de temps et d'énergie à trouver des solutions appropriées et à cultiver des relations de confiance. Nos clients savent qu'ils peuvent nous confier leurs tâches quotidiennes, et plus encore, afin qu'ils puissent concentrer leur énergie sur leurs missions, sans stress inutile. »

**Jennifer Tsé**  
Responsable du  
*Cedar Valley Lodge,*  
Énergie & Ressources –  
Sodexo Canada,  
Services sur Site

— Le *Cedar Valley Lodge*, situé au cœur du projet énergétique industriel LNG Canada à Kitimat, en Colombie-Britannique, est un centre d'hébergement de premier ordre d'environ 112 000 m<sup>2</sup> pouvant accueillir jusqu'à 4 500 travailleurs. Jennifer et son équipe de plus de 30 managers et 200 employés s'efforcent d'améliorer le quotidien des usagers, pour la plupart loin du confort de leur foyer, en offrant de multiples services indispensables à la bonne gestion d'un tel projet et à la qualité de vie de chacun : des services de restauration à l'hébergement, en passant par l'entretien des installations et la gestion d'espaces sociaux tels qu'un théâtre, un gymnase et un centre de divertissement. Chaque jour, son équipe porte une attention particulière à chaque détail, que ce soit en prenant soin de l'environnement, des consommateurs ou en collaborant avec les communautés autochtones avec lesquelles le projet est développé.

— Malgré la taille impressionnante du site, l'équipe Sodexo déploie ses talents pour offrir des expériences personnalisées, avec un grand souci du détail qui fait toute la différence dans cet environnement hors du commun. Pour améliorer encore l'expérience sur site et répondre facilement aux besoins de chacun, Sodexo a déployé *MyWay*, une application unique et multifonctionnelle qui permet aux utilisateurs de visualiser les événements, les activités, les menus du jour, de réserver des espaces, etc. Face à la pandémie de Covid-19, cette solution a été d'une grande aide pour permettre aux utilisateurs de se sentir en sécurité et soutenus, et apporter un sentiment de normalité dans la vie de tous les jours.



— Au contact quotidien de dirigeants confrontés aux enjeux de l'évolution des modes de collaboration, Oumar sait ce qu'accompagner un client signifie. Son rôle ? Aider les entreprises à mettre en place des solutions complètes qui améliorent la qualité de vie au travail, au bureau comme à domicile.

— Pour ce sportif accompli, et au sein d'un groupe qui cultive l'esprit d'équipe et d'innovation, le plus satisfaisant est la qualité et la pertinence de la proposition commerciale, rendues possibles par les multiples expertises de Sodexo, seul acteur sur son marché à disposer d'une offre intégrée de restauration, d'offres livrées et de solutions de titres restaurant. Cette collaboration à 360° entre les différents métiers du Groupe, accélérée par la pandémie, permet d'offrir une réponse adaptée à chaque client, en lien avec les attentes des collaborateurs et la culture d'entreprise. Au travers de sa mission commerciale très large, qui va jusqu'au déploiement des solutions auprès des CSE\* et des collaborateurs ou au suivi de plans d'actions fondés sur le recueil et l'analyse de données, c'est bien à l'accompagnement de la marque employeur, au bien-être et à la performance de tous qu'Oumar participe chaque jour, avec fierté et envie de relever ces nouveaux défis.

\* Comité Social et Économique.

« Nous menons une démarche engagée d'accompagnement de nos clients à un moment où les modes de travail et de collaboration se réinventent. Avec le modèle unique de Sodexo, nous sommes en mesure de leur apporter, ainsi qu'aux consommateurs, des solutions adaptées à ces nouveaux usages. »

**Oumar Sow**  
Responsable Grands  
Comptes Île-de-France,  
Sodexo Pass France,  
Services Avantages  
& Récompenses



# Une vision de long terme assurée par un actionnariat familial de contrôle

L'indépendance de Sodexo est assurée par l'actionnariat de M. et Mme Pierre Bellon et leurs enfants qui contrôlent 72,6 % de la *holding* familiale Bellon SA. Ce contrôle familial, garant d'une vision de long terme, est l'une des clés du succès de Sodexo. Au 31 août 2021, Bellon SA détenait 42,8 % des actions de Sodexo et 57,2 % des droits de vote exerçables.



**PIERRE BELLON**  
Président d'honneur  
Fondateur de Sodexo et Président du Conseil de Surveillance de Bellon SA

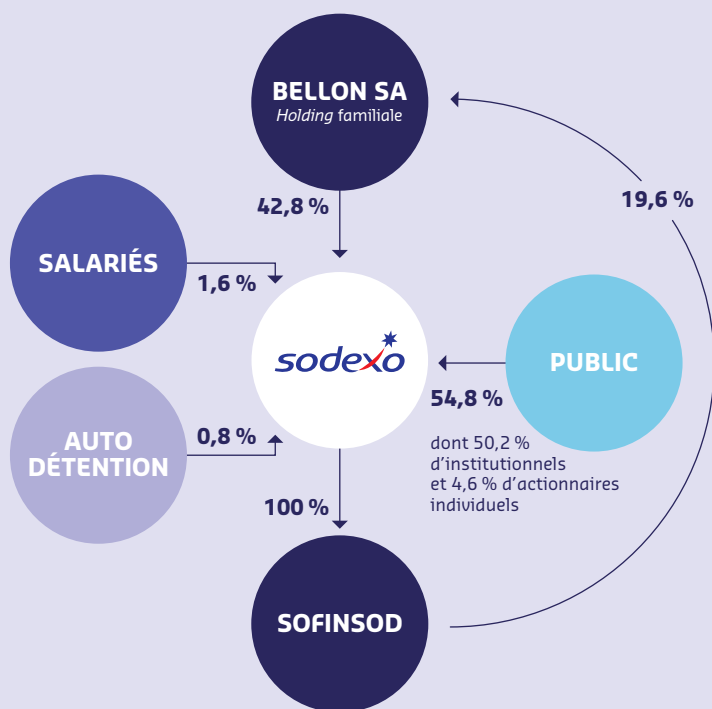
En juin 2015, M. et Mme Pierre Bellon et leurs enfants ont signé un accord d'une durée de 50 ans empêchant les descendants directs du fondateur de Sodexo de disposer librement de leurs actions de Bellon SA. L'unique actif de Bellon SA est sa participation dans Sodexo et Bellon SA n'a pas vocation à céder cette participation à des tiers.

Cette indépendance permet à l'entreprise de préserver ses valeurs, d'avoir une stratégie à long terme, d'assurer la continuité dans le management et de garantir la pérennité du Groupe. La constance de l'engagement, depuis la création de Bellon SA, à bâtir une organisation réellement internationale, à entretenir des relations durables avec ses clients et à développer une offre de services intégrés de qualité, est le reflet de cette vision.

Garante de cette indépendance, une convention d'animation a été conclue en 1991 entre Sodexo et Bellon SA, afin de conforter le statut de Bellon SA en tant que *holding* animatrice du Groupe. Au titre de cette convention, qui sera proposée au renouvellement à la prochaine Assemblée Générale, Bellon SA met à disposition, sans aucun surcoût pour Sodexo, trois de ses salariés pour des fonctions clé : les Directeur Financier, Directeur des Ressources Humaines et Directeur de la Stratégie. Sodexo bénéficie ainsi de dirigeants hautement qualifiés, qui assurent la diffusion au sein du Groupe des valeurs et de la vision responsable et de long-terme définies par Pierre Bellon dès la création du Groupe. Conférant à Sodexo un véritable avantage stratégique, cette convention est garante du modèle d'entreprise familiale, créateur de valeur sur le long terme pour l'ensemble des parties prenantes.

## STRUCTURE DU CAPITAL

Au 31 août 2021



## RÉPARTITION DES DROITS DE VOTE EXERÇABLES

Au 31 août 2021



Pour plus d'informations, consulter le chapitre 6 du Document d'enregistrement universel.

# Un Conseil d'Administration indépendant



Sous la présidence de Sophie Bellon, le Conseil d'Administration détermine les orientations stratégiques de la Société.

Le Conseil d'Administration porte une attention particulière à la sélection de ses membres. Outre leur capacité à prendre en compte les intérêts de tous les actionnaires, les administrateurs sont également choisis pour leurs

compétences, leur expérience et leur maîtrise des enjeux stratégiques des marchés sur lesquels le Groupe intervient. La composition du Conseil d'Administration doit offrir, autant que possible, la meilleure diversité et refléter les différentes zones géographiques dans lesquelles le Groupe est présent, inclure des compétences techniques variées et compter parmi ses membres des administrateurs connaissant bien les activités du Groupe.

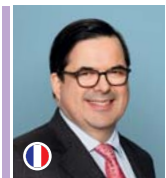
## COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Au 31 août 2021

ADMINISTRATEURS FAMILIAUX



**Sophie Bellon**  
Présidente du Conseil d'Administration



**François-Xavier Bellon**  
Président du Directoire de Bellon SA



**Nathalie Bellon-Szabo**  
Directrice Générale de Sodexo Sports & Loisirs, Services sur Site

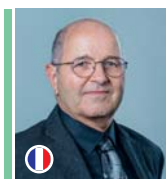
ADMINISTRATEURS INDÉPENDANTS



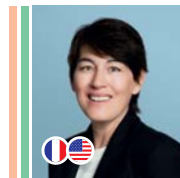
**Emmanuel Babeau**  
Directeur Financier, Philip Morris International



**Luc Messier**  
Président de Reus Technologies LLC



**Philippe Besson**  
Responsable Projets et Mécénat, Sodexo France



**Françoise Brougher**  
Administratrice indépendante



**Sophie Stabile**  
Directrice Financière, Lagardère  
Présidente du Comité d'Audit



**Cathy Martin**  
Directrice Régionale, Sodexo Canada



**Federico J. González Tejera**  
Directeur Général, Radisson Hotel Group



**Cécile Tandeau De Marsac**  
Présidente des Comités des Rémunérations et des Nominations



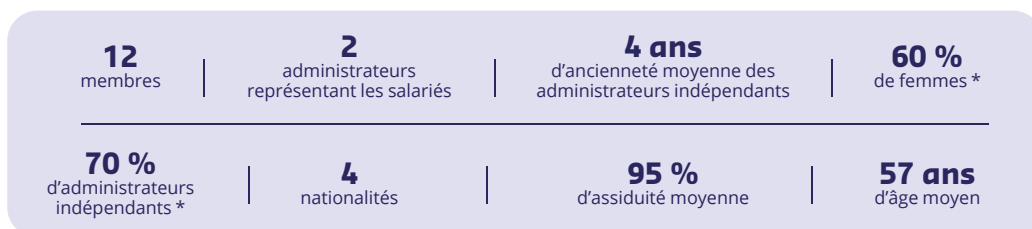
**Véronique Laury**  
Administratrice indépendante

ADMINISTRATEURS REPRÉSENTANT LES SALARIÉS

- Membre du Comité d'Audit
- Membre du Comité des Rémunérations
- Membre du Comité des Nominations

Au cours de l'Assemblée Générale 2020-2021 du 14 décembre 2021, le renouvellement du mandat de François-Xavier Bellon est proposé au vote des actionnaires, de même que la nomination de Jean-Baptiste Chasseloup de Chatillon en tant qu'administrateur indépendant, Emmanuel Babeau ayant décidé de ne pas se représenter à l'issue de son mandat.

### Chiffres clés au 31 août 2021



\* Hors administrateurs représentant les salariés.



**Jean-Baptiste Chasseloup de Chatillon**  
Vice-Président Exécutif, Directeur Financier, Sanofi

Pour plus d'informations sur la gouvernance et l'activité du Conseil et de ses comités au cours de l'exercice, consulter le chapitre 6 du Document d'enregistrement universel.

# L'éthique au cœur de la gouvernance et des engagements du Groupe

L'éthique est essentielle au succès de Sodexo et constitue un pilier fondamental de ses engagements en matière de conduite responsable des affaires. Les instances dirigeantes de Sodexo affichent à cet égard une tolérance zéro vis-à-vis de pratiques abusives, telles que la corruption ou la violation des droits humains. Sodexo est, et continuera d'être, une entreprise à laquelle les collaborateurs, les clients, les consommateurs, les partenaires et les autres parties prenantes peuvent faire confiance.

**POUR CELA, LES COLLABORATEURS ET PARTENAIRES DE SODEXO S'ENGAGENT À RESPECTER LES PRINCIPES ÉTHIQUES QUI GUIDENT SES ACTIVITÉS :**

## LA LOYAUTÉ



Être au service de la qualité de vie, c'est placer la confiance au cœur de nos relations. Sodexo s'appuie sur une solide assise de loyauté envers ses clients, ses collaborateurs et ses actionnaires, et sur des relations honnêtes et ouvertes avec eux. La loyauté est l'une des pierres angulaires du fonctionnement de l'entreprise.

## LE RESPECT DE LA PERSONNE



L'humanité est au cœur de notre métier. Sodexo s'engage à agir en faveur de l'égalité des chances, indépendamment de l'origine, de l'âge, du sexe, des croyances, de la religion ou de l'orientation sexuelle. Améliorer la qualité de la vie implique d'accorder à chaque personne respect, dignité et considération.

## LA TRANSPARENCE



C'est l'un des grands principes de Sodexo et une constante auprès de toutes les parties prenantes : clients, consommateurs, collaborateurs, actionnaires et grand public. Nous nous assurons ainsi qu'ils sont informés de façon claire et précise sur nos produits, nos prestations, nos engagements, nos performances.

## L'INTÉGRITÉ



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

**AU CŒUR DE SES VALEURS ET PRINCIPES ÉTHIQUES, LE RESPECT DES DROITS HUMAINS, PILIER DE L'ENGAGEMENT DE SODEXO EN MATIÈRE DE CONDUITE RESPONSABLE DES AFFAIRES, EST ESSENTIEL À L'EXERCICE DE SA MISSION.**

Sodexo mène ses activités d'une manière qui ne porte pas atteinte aux droits de la personne et s'emploie à identifier, prévenir et atténuer les effets négatifs pouvant en résulter. Tous ses salariés et partenaires sont tenus de se conformer à cet

engagement fondé sur la déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux du travail, ainsi que sur les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme. Nul ne peut être exemplaire s'il ne l'est pas au sein de sa propre organisation. C'est pourquoi Sodexo s'engage à garantir à tous ses collaborateurs des normes sociales communes, formalisées dans sa déclaration des Droits humains fondamentaux au travail.

### SODEXO SPEAK UP ETHICS LINE

Parce qu'il est de notre devoir d'être à l'écoute et pour aller toujours plus loin dans le respect de ces principes, Sodexo fournit à ses collaborateurs et partenaires un moyen confidentiel de signaler des activités ou des comportements contraires à son Code de Conduite (24 heures sur 24, 7 jours sur 7) : [speakup.sodexo.com](https://speakup.sodexo.com).



# Une équipe de Direction mobilisée face aux enjeux post-Covid

Le Comité Exécutif met en œuvre les orientations stratégiques définies par le Conseil d'Administration et dirige les activités de Sodexo dans le monde. Cette équipe diverse allie des expertises transverses et des compétences représentatives de l'ensemble des activités, segments et zones géographiques du Groupe. Pendant la période de transition jusqu'à l'arrivée d'un nouveau Directeur Général ou d'une nouvelle Directrice Générale, un Comité de Transition composé de 12 personnes et présidé par Sophie Bellon a été mis en place. Il a pour objectif d'accélérer le retour à la croissance rentable, notamment en pilotant la mise en œuvre des priorités du Groupe à court terme et la performance de l'entreprise.



**Sophie Bellon**  
Directrice Générale du Groupe par intérim

## COMPOSITION DU COMITÉ EXÉCUTIF

Au 1<sup>er</sup> novembre 2021



**Anne Bardot**  
Directrice Communication et Affaires Publiques Groupe



**Nathalie Bellon-Szabo**  
Directrice Générale Sports & Loisirs, Services sur Site



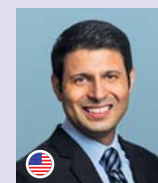
**Johnpaul Dimech**  
Président des régions ; Président de la région Asie-Pacifique, Services sur Site



**Sean Haley**  
Président de la région Royaume-Uni et Irlande, Services sur Site ; Directeur Général Services aux Opérations Groupe



**Sylvia Metayer**  
Directrice de la Stratégie de Croissance Groupe



**Sarosh Mistry**  
Président de la région Amérique du Nord, Services sur Site

## COMITÉ DE TRANSITION



**Sunil Nayak**  
Directeur Général Services aux Entreprises, Services sur Site



**Anna Notarianni**  
Présidente de la région France, Services sur Site



**Marc Plumart**  
Directeur Général Santé & Seniors, Services sur Site



**Marc Rolland**  
Directeur Financier Groupe



**Aurélien Sonet**  
Directeur Général, Services Avantages & Récompenses



**Annick de Vanssay**  
Directrice Ressources Humaines Groupe \*



**Tony Leech**  
Directeur Général Services aux Gouvernements, Services sur Site



**Belen Moscoso Del Prado**  
Directrice Digital & Innovation Groupe



**Didier Sandoz**  
Directeur Général Responsabilité d'Entreprise et Services aux Particuliers et à Domicile



**Simon Seaton**  
Directeur Général Énergie & Ressources, Services sur Site



**Bruno Vanhaelst**  
Directeur Ventes et Marketing Groupe

Chiffres clés au 1<sup>er</sup> octobre 2021

**39 %**

DE FEMMES

**44 %**

DE NON-FRANÇAIS

**8**

NATIONALITÉS

**3 ans**

D'ANCIENNETÉ MOYENNE AU SEIN DU COMITÉ EXÉCUTIF

**54 ans**

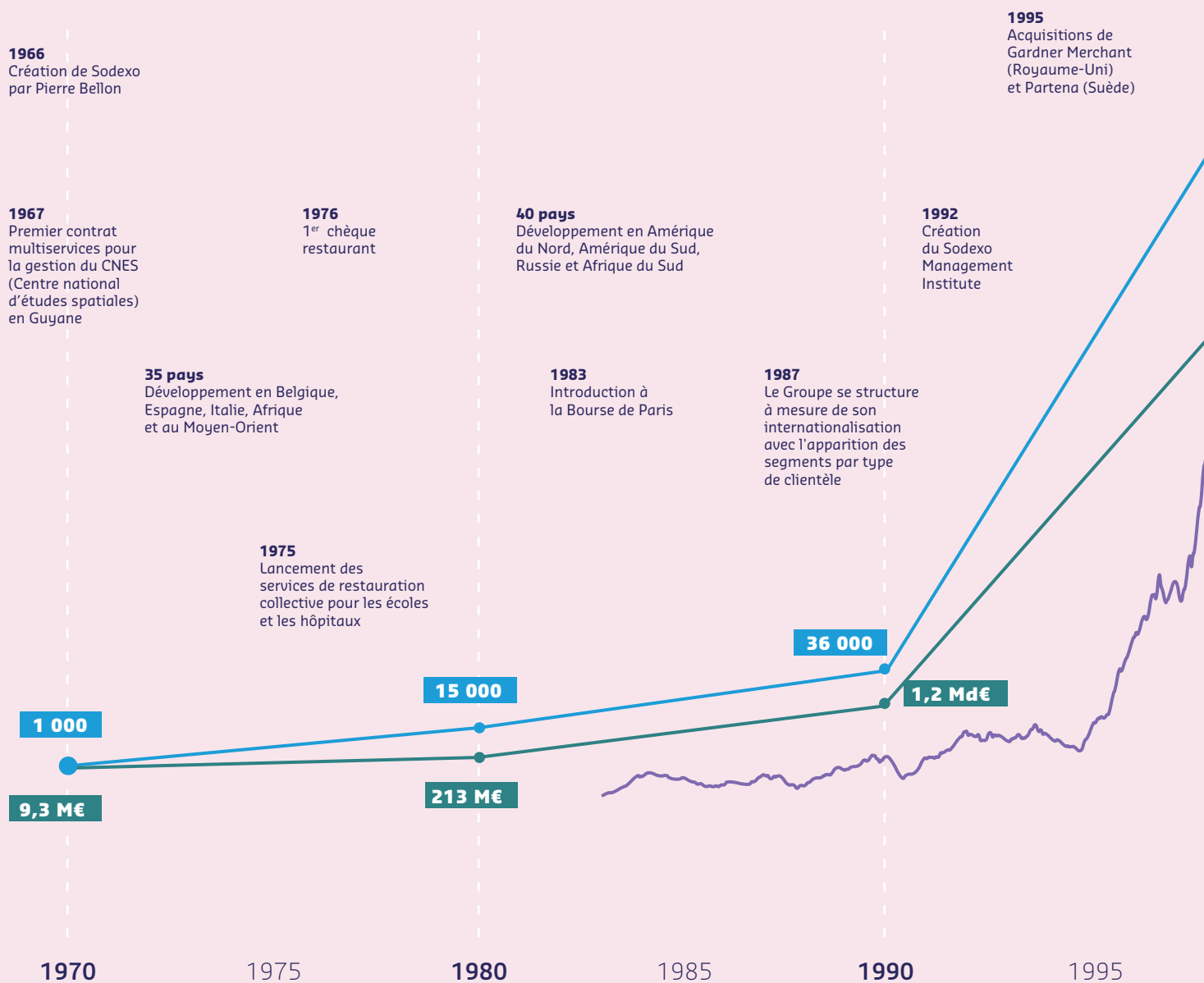
D'ÂGE MOYEN

\* Pendant la période de transition.

Pour plus d'informations sur la gouvernance de Sodexo, consulter le chapitre 6 du Document d'enregistrement universel.

# Les grandes étapes de développement du Groupe

Depuis 1966, Sodexo fait de l'amélioration de la qualité de vie son principal objectif, convaincu qu'elle contribue à la fois à la performance des organisations et au progrès de la Société. Cet objectif a permis au Groupe de croître de manière rentable et durable et d'offrir des opportunités de développement professionnel à ses collaborateurs.









# STRATÉGIE

# Des services essentiels sur le court et le long terme

Au-delà de la crise actuelle, préparer l'avenir implique d'être à l'écoute des grandes transformations du monde. La définition et l'analyse des grandes mutations démographiques, sociales, environnementales, économiques et technologiques permettent à Sodexo d'affiner sa stratégie.



LES GRANDES MUTATIONS À L'ŒUVRE SUR NOS MARCHÉS SONT LES SUIVANTES :



## ÉVOLUTIONS DÉMOGRAPHIQUES

Les pays développés sont confrontés au vieillissement rapide de leur population, notamment en raison d'un faible taux de croissance démographique et de l'allongement de la durée de vie. Dans le même temps, les pays en développement prévoient une croissance démographique moyenne de 18,5 % entre 2015 et 2030 <sup>(1)</sup>.



## URBANISATION

L'urbanisation galopante contribue à l'augmentation du PIB par habitant mais l'émergence de mégapoles (plus de 10 millions d'habitants) crée d'importants défis économiques, sociaux et environnementaux. Les projets d'urbanisation, qui pourraient être impactés à court terme, continueront de se développer à long terme.



## ÉMERGENCE DES CLASSES MOYENNES

L'éducation et les technologies transforment les modes et les habitudes de consommation. Les classes moyennes, dont le pouvoir d'achat est en hausse et qui représenteront la majorité des consommateurs en 2022, dédient une part croissante de leur budget à la santé, au bien-être, aux loisirs et à la culture.



## ÉCONOMIE MONDIALISÉE

Les capitaux, l'information et les talents sont désormais interconnectés, offrant aux entreprises de nouvelles opportunités de croissance. Parallèlement, les consommateurs plébiscitent les produits locaux et les services de proximité.



## ÉCONOMIES EN DÉVELOPPEMENT

Les économies en développement créent de la richesse pour des millions de personnes. Leur poids dans l'économie mondiale augmente sous l'effet d'une croissance démographique sept fois plus rapide que celle des pays développés, combinée à l'essor des classes moyennes.



## DÉFICITS PUBLICS

D'ici 2030, les déficits publics lourds liés à la pandémie continueront d'impacter fortement les politiques publiques et la fiscalité. Le poids de la dette publique devrait conduire les États à envisager des moyens plus efficaces pour assurer les services publics, et à externaliser certains services.



## ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX ET RARÉFACTION DES RESSOURCES

8,6 milliards d'habitants en 2030 : le boom démographique pèse sur les ressources naturelles, accentue le réchauffement climatique et bouleverse les modèles de consommation traditionnels. La crise actuelle a accru la prise de conscience sur ces questions.



## POUVOIR DES CONSOMMATEURS

Consommateurs et clients ont désormais un accès illimité à l'information et exigent des services et des expériences personnalisés. La crise actuelle a certainement accéléré cette tendance en renforçant les communautés de consommateurs.



## TRANSFORMATION DIGITALE

Le développement des technologies bouleverse la relation entre entreprises et utilisateurs et génère de nouvelles attentes. Grâce au développement des données et de leur utilisation, les entreprises sont désormais en mesure de proposer des offres toujours plus personnalisées.



## USAGE PLUTÔT QUE POSSESSION

Pourquoi acheter si l'on peut s'abonner ou louer ? Les plateformes collaboratives révolutionnent les modèles économiques et les comportements d'achat. Nécessitant moins d'investissement, ces modèles d'affaires peuvent générer une croissance plus importante que celle des modèles traditionnels.



## TRAVAIL 3.0

Intelligence artificielle, robotique, internet des objets... Toutes ces technologies de rupture transforment profondément le monde du travail. Pour réussir, les entreprises doivent soutenir l'employabilité et attirer les talents.

1 Roland Berger Trend Compendium, UN DESA.

# Compétitivité et transformation pour une croissance rentable et responsable dans la durée

Dans un contexte marqué par la crise inédite du Covid-19 et l'évolution des attentes des clients et consommateurs, Sodexo renforce sa compétitivité et accélère sa transformation pour retrouver une croissance solide, rentable et responsable dans la durée.

La stratégie de Sodexo intègre des facteurs exogènes : les grandes tendances mondiales de long terme comme le vieillissement des populations, l'urbanisation croissante, le développement des classes moyennes ou encore des tendances plus spécifiques à son secteur d'activité comme l'externalisation croissante des services, de nouveaux modes de consommation, l'essor de modes de travail hybrides. Elle s'appuie également sur l'analyse des dynamiques en place dans son environnement concurrentiel.

L'exercice stratégique qui intègre ces différents éléments permet à Sodexo d'optimiser sa proposition de valeur et le positionnement de chacune de ses activités sur leur marché ainsi que sa chaîne de valeur. Il permet aussi d'aligner l'allocation des ressources et les compétences requises avec les priorités stratégiques. Trois axes majeurs ont ainsi été définis.

## RATIONALISER L'ORGANISATION ET LE PORTEFEUILLE DE SERVICES POUR GAGNER EN EFFICACITÉ

Pour renforcer sa compétitivité et gagner en agilité, Sodexo poursuit et accélère la dynamique engagée en 2018. Le Groupe, qui a déjà réduit sa présence à l'international, passant de 80 pays en 2018 à 56 pays à la fin de l'exercice 2020-2021, continue d'optimiser ses implantations géographiques en mettant l'accent sur les régions dont le potentiel de croissance est le plus important. Parce qu'ils représentent des moteurs d'innova-

tion essentiel pour l'avenir, le Groupe compte renforcer ses efforts aux Etats-Unis pour disposer de parts de marché de premier plan, durables et rentables.

Sodexo a par ailleurs engagé un programme d'optimisation et de simplification de ses structures centrales avec, notamment, la mutualisation de fonctions supports et le passage de 12 à 7 régions.

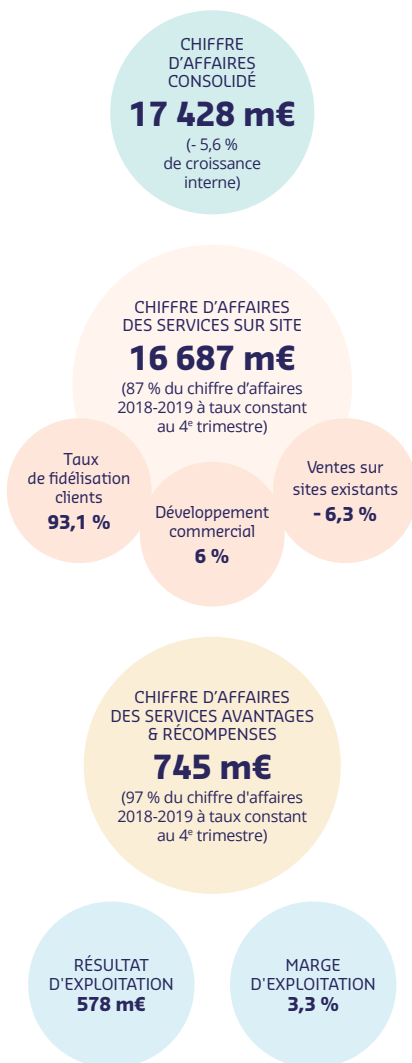
Au sortir de la crise liée à la pandémie de Covid-19, le groupe veille dans sa revue de portefeuille à s'assurer que chacune de ses activités bénéficie d'un positionnement optimal sur son marché. Ainsi, en juillet 2021, Sodexo a annoncé avoir entamé des négociations exclusives pour combiner ses services à la petite enfance, incluant *Liveli* en France, avec ceux du groupe Grandir, en vue de devenir un leader mondial avec une large couverture géographique. Le Groupe a également cédé le contrôle de *Rydoo*, sa solution de mobilité et de gestion des frais professionnels, à une société d'invest-

tissement internationale pour permettre le développement du modèle économique.

Le programme d'efficacité GET, annoncé en novembre 2020, vise à permettre à Sodexo d'être plus agile et plus efficace, au plus près des besoins du terrain. Conçu pour protéger la marge brute en adaptant la structure des coûts sur site aux nouveaux volumes d'activité post-pandémie, ce programme vise également à réduire structurellement les SG&A sur le long terme en simplifiant les structures du Groupe pour libérer des capacités d'investissement dans la croissance et améliorer les marges. A la fin de l'exercice 2020-2021, les coûts exceptionnels de ce programme s'élèvent à 312 millions d'euros avec un objectif cumulé de 330 millions pour l'exercice 2021-2022. Les économies réalisées totalisent 218 millions d'euros et devraient atteindre 394 millions d'euros cumulés à fin 2021-2022, au-delà de la cible initiale de 350 millions d'euros.

(en millions d'euros)	Objectif initial	2019-2020	2020-2021	2021-2022 (estimation)
		Données cumulées		
<b>TOTAL DES COÛTS EXCEPTIONNELS</b>	<b>350 m€</b>	<b>158</b>	<b>312</b>	<b>330</b>
Impact cash	90 %	- 75	- 217	- 310
Économies SG&A	175 m€	-	91	166
Protection de la marge brute	175 m€	-	127	228
<b>TOTAL ÉCONOMIES</b>	<b>350 m€</b>		<b>218</b>	<b>394</b>

Chiffres clés de l'exercice 2020-2021



**DES INVESTISSEMENTS CIBLÉS POUR REDYNAMISER LA CROISSANCE**

Fort des premiers gains en termes d'efficacité opérationnelle et de pertinence commerciale, le Groupe poursuit ses efforts pour anticiper et répondre toujours mieux aux besoins de ses clients et renforcer leur fidélité, autour d'un portefeuille unique de services.

La démarche du Groupe est de placer le consommateur au cœur de son modèle et de répondre à la diversité des besoins par des services adaptés. Pour cela, le Groupe poursuit ses investissements ciblés autour de catalyseurs tels que le déploiement d'un outil global de gestion de la relation client des Services sur Site et d'un nouveau centre régional d'expertise marketing-ventes en Europe. Sodexo fait également évoluer son modèle opérationnel par le développement de nouveaux sites de production

hors-site et le renforcement de la digitalisation de ses services. Fort de ses investissements, Sodexo renforce ses stratégies de mise sur le marché et tend à construire des relations uniques avec ses clients.

Véritable atout stratégique pour Sodexo, la gestion des achats et des approvisionnements est également en pleine transformation avec trois objectifs majeurs : améliorer la structure des coûts, gagner en efficacité et contribuer à l'amélioration de la compétitivité du Groupe ; assurer la sécurité et la qualité pour atténuer les risques ; et se concentrer sur les nouvelles attentes des consommateurs pour stimuler la croissance du chiffre d'affaires. Depuis 2018, le Groupe a ainsi investi 40 millions d'euros pour mener à bien cette transformation avec l'ambition de positionner la fonction achat en partenaire business incontournable au service de la croissance de l'entreprise, portée notamment par l'investissement dans les talents, la consolidation de l'approche pour un approvisionnement responsable et la digitalisation des systèmes, des process ainsi que la collecte et l'analyse des datas.

**ACCÉLÉRER LA TRANSFORMATION DU GROUPE**

Au cours de l'exercice 2020-2021, le Groupe a poursuivi le développement de nouveaux modèles de restauration avec l'acquisition de *Fooditude* au Royaume-Uni et de *Nourish Inc.* et *Foodee* en Amérique du Nord, région où le Groupe a également développé *The Good Eating Company* pour compléter son offre de services.

Avec environ 1 milliard de transactions digitales par an, la transformation des Services Avantages & Récompenses se poursuit dans toutes les géographies pour délivrer une expérience employé personnalisée et simplifiée dans un environnement de travail hybride. Le déploiement de la plateforme mise en œuvre en partenariat avec *Zeta* en Inde, pour une nouvelle approche centrée sur les consommateurs et une technologie de paiement digitale innovante, se poursuit dans d'autres pays, dont le Brésil, pour offrir une expérience multi-bénéfices holistique et unique.

Le Groupe s'est également engagé dans des partenariats mondiaux avec les principales plateformes de livraison - Deliveroo, UberEats, Just Eat... - permettant ainsi aux consommateurs de bénéficier d'un réseau

étendu de commerçants partenaires.

Avec pour ambition de renforcer sa position sur le marché des Avantages aux salariés et de poursuivre sa transformation digitale, Sodexo a également acquis une participation majoritaire dans *Wedoogift*, acteur *digital native*, devenant ainsi le leader du titre cadeau en France, avec l'offre la plus étendue et innovante du marché pour près de 50 000 clients et 5 millions de salariés.

Dans un contexte marqué par l'accélération des nouveaux comportements des consommateurs et de disruptions notamment digitales, Sodexo entre dans une nouvelle période de son développement. Cette nouvelle étape dans l'histoire du Groupe marquée par l'accélération de sa transformation doit notamment s'incarner par un nouveau leadership. Le Conseil d'Administration a ainsi mis un terme au mandat de Denis Machuel le 30 septembre 2021 et a annoncé la recherche d'un nouveau Directeur Général ou d'une nouvelle Directrice Générale.

Pendant cette période de transition, Sophie Bellon, Présidente du Conseil d'Administration, exerce la fonction de Directrice Générale par intérim. Des changements organisationnels ont également été annoncés, tels la gestion au niveau local des segments Écoles et Services aux Gouvernements et la création d'un Comité de transition au niveau du Groupe, dont les principales priorités stratégiques sont les suivantes :

- Dynamiser la croissance aux États-Unis,
- Accélérer la transformation des modèles de restauration,
- Gérer plus activement le portefeuille,
- Améliorer l'efficacité de l'organisation.

Dans le cadre du programme de gestion de portefeuille du Groupe, le Conseil d'Administration a ainsi confirmé ses attentes quant à l'accélération de la croissance et de la diversification des Services Avantages & Récompenses et a donc décidé d'explorer un certain nombre d'options stratégiques pour renforcer le focus, le support et les ressources de cette activité, tout en gardant le contrôle.

Avec un potentiel de marché évalué à 900 milliards d'euros<sup>(1)</sup> et fort d'une situation financière solide, d'un actionariat familial qui est gage de stabilité et de vision long terme et d'équipes engagées, Sodexo aborde cette nouvelle étape avec confiance.

1 Potentiel de marché de l'activité Services sur Site, incluant les Services aux Particuliers et à Domicile. Estimation Sodexo (l'évaluation des marchés est susceptible d'évoluer dans le temps, compte tenu de la fiabilité croissante des sources d'information relatives aux différents pays).

# Agir au quotidien de manière responsable

Ancrée dans l'ADN du Groupe depuis sa création en 1966, la responsabilité d'entreprise est au cœur de sa mission et de ses activités. Particulièrement innovante pour l'époque, cette vision et les engagements associés ont progressé au fur et à mesure du développement de l'entreprise, des enjeux et des défis collectifs.

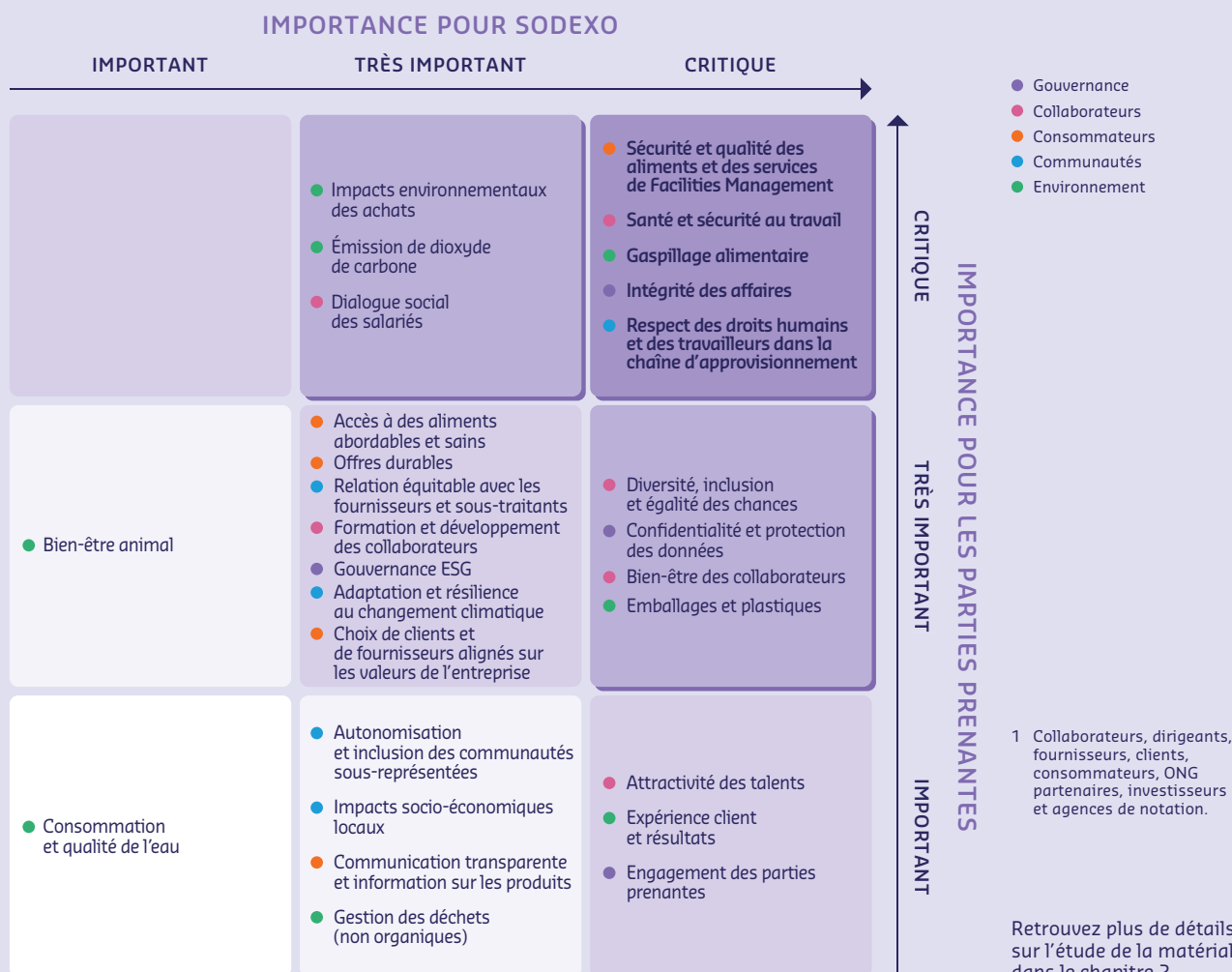
## Enjeux et impacts

**Aujourd'hui, plus que jamais, notre responsabilité est d'agir en étroite collaboration avec l'ensemble de nos parties prenantes – clients, collaborateurs, fournisseurs, consommateurs, actionnaires – pour un impact positif global.**

Au cours de l'exercice 2020-2021, en collaboration avec EY, une 3<sup>e</sup> étude de matérialité a permis d'identifier et de hiérarchiser les enjeux clés en matière de responsabilité d'entreprise et leurs impacts.

Effectuée au travers de concertations et d'analyses auprès de différentes parties prenantes, internes et externes <sup>(1)</sup>, en prenant en compte l'évolution des enjeux contemporains

– sociaux, sociétaux et environnementaux – ainsi que l'évolution des marchés et des attentes, cette étude a permis l'évaluation quantitative et qualitative de 28 enjeux, définis et classés selon leur importance. Cette nouvelle étude est essentielle dans l'identification des enjeux les plus pertinents et donne à Sodexo les moyens de gérer les risques et de saisir les opportunités associées.



Source : EY juin 2021.



# Notre feuille de route en matière de responsabilité d'entreprise

Les enjeux clés identifiés à travers cette nouvelle étude de matérialité confirment l'alignement avec les engagements de Sodexo en tant qu'employeur, prestataire de services et entreprise citoyenne.

La feuille de route Better Tomorrow 2025, qui formalise ces engagements et leurs objectifs, est également construite en cohérence avec les Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies.

Sodexo évalue ses progrès au travers d'objectifs pertinents, tangibles et mesurables, que le Groupe communique de manière transparente, en accord avec les principes qui fondent sa gouvernance.



## BETTER TOMORROW 2025 Nos 9 engagements et objectifs pour 2025

  
NOS IMPACTS  
SUR LES INDIVIDUS

  
NOS IMPACTS  
SUR LES COMMUNAUTÉS

  
NOS IMPACTS  
SUR L'ENVIRONNEMENT

  
NOS RÔLES  
EN TANT  
QU'EMPLOYEUR

**Engagement : Améliorer la qualité de vie de nos collaborateurs en toute sécurité**  
Objectif : 80 % de nos collaborateurs sont engagés

**Engagement : Promouvoir une culture de diversité et d'inclusion qui reflète et développe les communautés que nous servons**  
Objectif : 100 % de nos collaborateurs travaillent dans des pays respectant la mixité femmes-hommes dans leur management

**Engagement : Favoriser une culture de la responsabilité environnementale chez nos collaborateurs et dans nos espaces de travail**  
Objectif : 100 % de nos collaborateurs sont formés à des pratiques durables




  
NOS RÔLES  
EN TANT  
QUE PRESTATAIRE  
DE SERVICES

**Engagement : Proposer à nos consommateurs des choix de vie sains et les encourager à les suivre**  
Objectif : 100 % de nos consommateurs se verront proposer chaque jour des options favorisant un mode de vie sain

**Engagement : Promouvoir le développement local et les pratiques commerciales équitables, inclusives et durables**  
Objectif : 10 milliards d'euros de notre valeur commerciale bénéficieront aux PME <sup>(1)</sup>

**Engagement : Être un acheteur responsable et fournir des services de gestion qui réduisent les émissions de carbone**  
Objectif : 34 % de réduction des émissions de carbone <sup>(2)</sup>



  
NOS RÔLES  
EN TANT  
QU'ENTREPRISE  
CITOYENNE

**Engagement : Agir durablement pour un monde sans faim**  
Objectif : 100 millions de bénéficiaires *Stop Hunger* <sup>(3)</sup>

**Engagement : Faire de la diversité et de l'inclusion un moteur de changement sociétal**  
Objectif : 500 000 femmes dans les communautés rendues plus autonomes <sup>(3)</sup>

**Engagement : Défendre une utilisation durable des ressources**  
Objectif : 50 % de réduction de notre gaspillage alimentaire



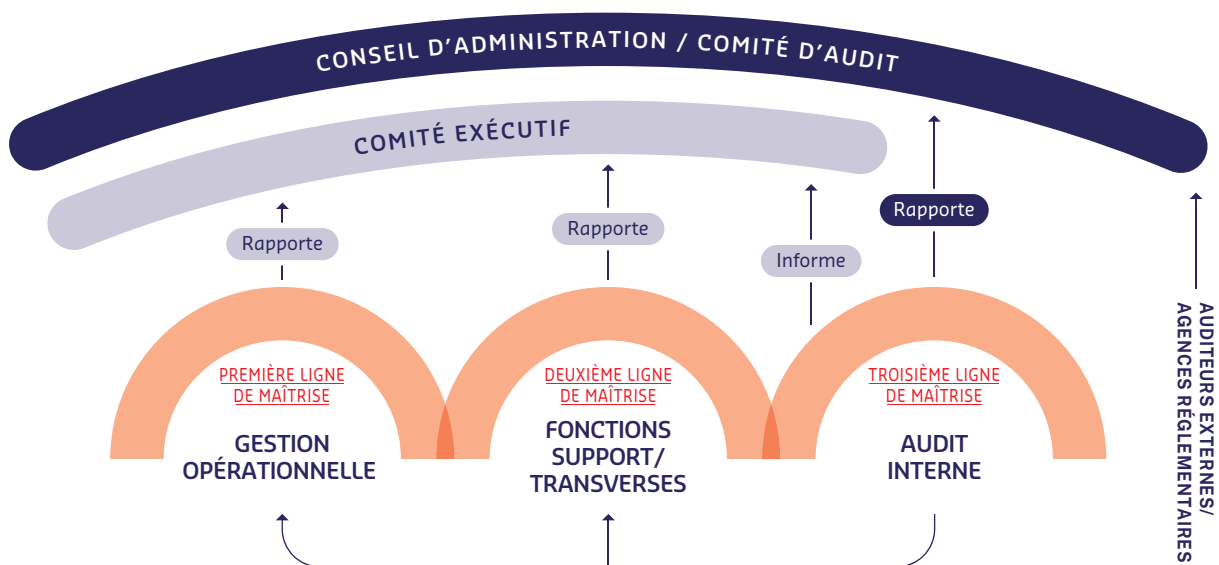
1 Petites et Moyennes Entreprises.  
2 Réduction absolue des gaz à effet de serre, Périmètres 1, 2 et 3, par rapport à la base de référence de 2017.  
3 Données cumulées depuis 2015.

Pour plus d'informations sur les indicateurs extra-financiers 2020-2021, rendez-vous pages 40-41 et chapitre 2.

# Connaître et maîtriser les risques

Dans le cadre de ses activités et de la mise en œuvre de sa stratégie, Sodexo est confronté à un certain nombre de risques et aléas internes ou externes. Afin d’y faire face et de protéger ses valeurs, le Groupe a mis en place une organisation et des politiques dont le but est d’identifier, d’évaluer, de prévenir et de maîtriser ces risques afin d’en limiter les impacts négatifs.

Les managers opérationnels sont responsables, en première ligne, de l’identification et de la gestion des risques dans leur domaine d’activité. Les fonctions support et transverses définissent les procédures et normes, et proposent les outils et processus pour maîtriser ces risques. L’audit interne fait une évaluation indépendante de la gestion des risques et des recommandations pour leur amélioration.



## Risques principaux

Chaque année, un profil de risques est établi à partir des évaluations faites par les Directions Générales des principales entités ainsi que des entretiens avec des dirigeants. Les risques considérés comme les plus significatifs pour Sodexo au 31 août 2021 sont présentés dans le tableau ci-dessous. Le profil des risques a évolué cette année avec le passage au niveau « élevé » du risque lié à la gestion et au développement des talents et au niveau « moyen » des risques pandémiques.

		MOYEN	ÉLEVÉ
<u>CLIENTS/ CONSOMMATEURS</u>	Fidélisation des clients		
	Attentes des consommateurs		
	Risques liés aux appels d'offres		
	Concurrence		
<u>EFFICACITÉ OPÉRATIONNELLE</u>	Exécution des contrats clients		
	Technologies et Sécurité informatique		
<u>TALENTS</u>	Gestion et développement des talents		
	Planification des ressources		
<u>RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE</u>	Sécurité alimentaire, sécurité des prestations rendues et sécurité au travail		
	Impact environnemental		
<u>ENVIRONNEMENT EXTERNE</u>	Risques pandémiques		
	Risques liés à la conformité avec la loi et la réglementation		

Pour plus d'informations, voir section 6.4.3 du Document d'enregistrement universel.



# Faits marquants

Au cours de l'exercice 2020-2021, Sodexo a poursuivi sa feuille de route au service d'une croissance durable et responsable.

RETROUVEZ ICI UNE SÉLECTION DE FAITS MARQUANTS :



## INVESTISSEMENTS DE CROISSANCE

Développement de nouvelles solutions de restauration en Amérique du Nord, avec le lancement de *Good Eating Company*, l'acquisition de *Nourish Inc.* et de *Foodee*, leader des services de planification de repas aux entreprises.

Création du leader du titre cadeau en France avec l'acquisition d'une participation majoritaire dans *Wedoogift*.

Renforcement de la digitalisation et de l'acceptabilité des services Avantages & Récompenses avec notamment la signature d'accords de partenariats mondiaux avec Uber Eats et Just Eat Takeaway.com pour permettre aux détenteurs de Pass Restaurant de régler et se faire livrer en toute simplicité.

Développement de l'offre de services pour les étudiants des universités américaines en nouant des partenariats pour la livraison de box repas Hello Fresh, la livraison robotisée de repas sur les campus et le développement de burgers végétaux avec SavorEat.



## RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Engagement avec l'UITA<sup>(1)</sup> sur les priorités de santé et de sécurité.

Adhésion à l'initiative RE100 et engagement d'atteindre 100 % d'électricité renouvelable pour ses opérations.

Progression dans la lutte contre le plastique à usage unique avec le remplacement de cinq articles<sup>(2)</sup> par de nouvelles options plus durables en Europe.

Approbation du Code de conduite européen pour des pratiques commerciales et marketing responsables.



## GOVERNANCE

Changements dans la gouvernance du Groupe avec l'annonce par le Conseil d'Administration de la recherche d'un nouveau Directeur Général ou d'une nouvelle Directrice Générale pour permettre au Groupe de renforcer sa compétitivité et d'accélérer sa transformation, le mandat de Denis Machuel prenant fin au 30 septembre 2021.



## INDICES/ RECONNAISSANCES

Des efforts soutenus sur les enjeux de responsabilité d'entreprise avec l'intégration de Sodexo au sein du nouvel indice ESG d'Euronext CAC 40 ESG.

Reconnaissance du *leadership sectoriel* en matière de responsabilité d'entreprise par le *Dow Jones Sustainability World Index* (DJSI).

Des progrès remarquables en matière de stratégie carbone et de lutte contre le changement climatique par la note A du CDP.

Une politique de diversité active et reconnue par la présence dans l'indice d'égalité hommes-femmes de Bloomberg 2021.

Reconnaissance du *leadership* en matière d'inclusion des personnes LGBTI selon le *Global Benchmark 2020 de Workplace Pride*.



## SUCCÈS COMMERCIAUX

Renforcement du développement, de la rétention et de l'extension des contrats clients parmi lesquels :

- en France : l'APHP (Santé), Oddo BHF (contrat intégré) et le campus Jules Carteret (Entreprise) ;
- au Royaume-Uni & Irlande : Solent University, Oundle School et Eton End (Éducation) ;
- en APAC : Pfizer (Entreprise), Shanghai Public Health Clinical Center (Santé), Dulwich College International (Éducation), Amazon (Avantages & Récompenses) ;
- en Europe continentale : Sanofi (Entreprise), Siemens (Avantages & Récompenses) ;
- en Amérique latine et au Brésil : Kimberly Clark (Entreprise), Mina Escondida et Collahuasi Mine (Énergie & Ressources) ;
- en Amérique du Nord : PennState Health System and Methodist Hospital (Santé), Miami Jewish Health (Senior), George Mason University et Guam Department of Education (Éducation), BNP Paribas (Entreprise), US Army Medical Command (Services aux Gouvernements), Ole Miss Athletics (Sports & Loisirs).

1 UITA : Union internationale des travailleurs-euses de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du catering, du tabac et des branches connexes.

2 Pailles, assiettes, couverts, agitateurs, sacs en plastique.

Retrouvez toutes les actualités du Groupe sur [sodexo.com](https://www.sodexo.com)

A close-up photograph of two hands cupping a mound of dark brown soil. Two small, vibrant green seedlings with two leaves each are growing from the soil. The background is a soft, out-of-focus green. The word "IMPACT" is overlaid in the center in a white, outlined, sans-serif font.

IMPACT

# Au service de la qualité de vie de tous

Sodexo développe et entretient des relations fortes avec ses clients, ses consommateurs, ses collaborateurs, ses actionnaires ou encore avec les communautés locales des pays où le Groupe opère, au bénéfice de l'ensemble de son écosystème.

1

## COLLABORATEURS

Sodexo propose des emplois diversifiés au sein des communautés où le Groupe exerce ses activités. Le Groupe s'assure de la santé et de la sécurité de ses équipes et les accompagne jour après jour au travers notamment de formations qui favorisent l'évolution professionnelle et la promotion interne.



## FOURNISSEURS/ COMMERÇANTS AFFILIÉS

Sodexo cherche à bâtir avec ses partenaires commerciaux des relations bénéfiques pour tous et les encourage à respecter ses normes exigeantes en matière de qualité, de conditions de travail, d'intégrité dans la conduite des affaires et de respect de l'environnement.

## INSTITUTIONS/ONG

Sodexo continue à élargir son écosystème pour relever des défis mondiaux tels que le respect des droits de l'Homme, les conditions de travail, la diversité, l'équité et l'inclusion, la réduction des émissions de carbone, la nutrition, le gaspillage alimentaire ou encore la lutte contre la faim.



## GOVERNEMENTS/ RÉGULATEURS

Les activités de Sodexo sont encadrées par de nombreuses réglementations en matière de sécurité alimentaire, santé et sécurité au travail, marchés publics, services de paiement, etc. Les organismes publics ou gouvernementaux représentent une part significative du chiffre d'affaires du Groupe.



## INVESTISSEURS

La présence de la famille Bellon est gage d'indépendance financière et de stabilité pour Sodexo. Tous ses actionnaires apportent le soutien nécessaire au développement du Groupe.

## CONSUMMATEURS/ COMMUNAUTÉS

Sodexo améliore la qualité de vie de millions d'individus en facilitant leur quotidien et en les aidant à adopter un mode de vie plus sain et plus durable.

## CLIENTS

Sodexo propose à ses clients une large gamme de services qui ont un impact direct sur la performance de leurs activités, sur la motivation de leurs collaborateurs, sur la compétitivité et l'attractivité de leur organisation.

Pour plus d'informations, voir chapitre 2.1.3.

# Un modèle de création de valeur durable et partagée

## NOTRE MISSION

Améliorer la qualité de vie de nos collaborateurs et de tous ceux que nous servons, et contribuer au développement économique, social et environnemental des communautés, des régions et des pays dans lesquels nous exerçons nos activités.

## NOTRE AMBITION

Améliorer demain la qualité de vie d'un milliard de personnes dans le monde.

### RESSOURCES

### ACTIVITÉS

**412 088**

COLLABORATEURS  
ENGAGÉS

#### HUMAINES

**17,4**

MILLIARDS D'EUROS  
DE CHIFFRE D'AFFAIRES  
CONSOLIDÉ

#### ÉCONOMIQUES

CAPACITÉ  
D'INNOVATION  
GRÂCE À L'ÉCOUTE

**100 M**

DE CONSOMMATEURS

#### RELATIONNELLES

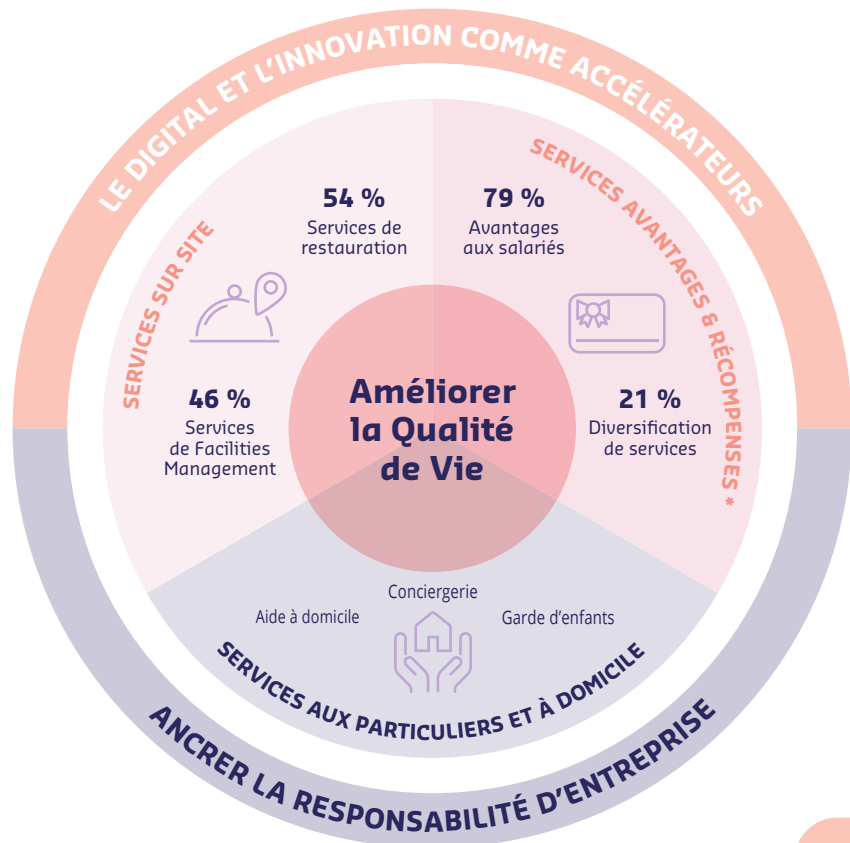
PROCESSUS  
DURABLES

APPROVISIONNEMENT  
RESPONSABLE EN  
MATIÈRES PREMIÈRES

#### NATURELLES

### Tendances mondiales

Voir page 17



\* Hors Rydoo.

Le succès de Sodexo, en tant que prestataire de services, employeur et entreprise citoyenne, dépend de sa capacité à construire des relations durables avec l'ensemble de ses parties prenantes.

### NOS VALEURS

- L'esprit de service
- L'esprit d'équipe
- L'esprit de progrès

### NOS PRINCIPES ÉTHIQUES

- La loyauté
- Le respect de la personne
- La transparence
- L'intégrité

## PARTIES PRENANTES

## IMPACTS

### COLLABORATEURS

### FOURNISSEURS / COMMERCANTS AFFILIÉS



**82 %**

TAUX DE FIDÉLISATION  
DE NOS  
COLLABORATEURS

### HUMAINS

**2 €**

DIVIDENDE  
PAR ACTION  
PROPOSÉ AU TITRE  
DE L'EXERCICE <sup>(1)</sup>

### ÉCONOMIQUES

**6,9 Mds€**

DE VALEUR  
COMMERCIALE  
BÉNÉFICIAIRE  
AUX PME <sup>(2)</sup>

### RELATIONNELS

**23,2 %**

DE RÉDUCTION  
DES ÉMISSIONS CARBONE  
(PÉRIMÈTRE 3) <sup>(3)</sup>

### NATURELS

### INSTITUTIONS / ONG



### GOUVERNEMENTS / RÉGULATEURS

### INVESTISSEURS



### CONSOMMATEURS / COMMUNAUTÉS

### CLIENTS

Pour plus d'informations, voir chapitre 2 et [www.sodexo.com](http://www.sodexo.com)

1 Soumis au vote des actionnaires lors de l'Assemblée Générale du 14 décembre 2021.  
2 Petites et Moyennes Entreprises.  
3 Périmètre 3 de la chaîne d'approvisionnement depuis 2017.

# #LOVE OF FOOD

— PARTAGER NOTRE PASSION DE LA CUISINE —

À l'écoute des consommateurs et pour répondre au mieux à l'évolution de leurs attentes, Sodexo poursuit la transformation de son offre alimentaire. En ligne avec son approche historique centrée sur la qualité, la nutrition et la santé, Sodexo renforce l'utilisation de produits locaux, saisonniers, sains et durables, pour que chaque repas soit une véritable expérience gustative et participe au bien-être et à la santé des consommateurs, où qu'ils se trouvent et quels que soient leur environnement et leurs habitudes.

**C**onvaincues qu'une bonne qualité de vie passe par une alimentation variée et équilibrée, les équipes de Sodexo proposent chaque jour un large choix de produits et de recettes, adapté aux besoins de chacun pour allier goût, plaisir, santé et bien-être.

## Qualité, santé et nutrition au cœur de l'offre Sodexo

Label de qualité illustrant la démarche, le programme *Mindful* est aujourd'hui disponible dans plus de 2 500 sites de 13 pays et guide les consommateurs dans leurs choix de restauration au quotidien, avec l'appui de diététiciens et de nutritionnistes. Fort de son expertise en nutrition clinique, Sodexo a par exemple été sélectionné par le complexe multi-hospitalier *Penn State Health* en Pennsylvanie pour fournir une offre alimentaire variée, nutritive et saine, servie par une technologie innovante de commande et de suivi des régimes alimentaires de chaque patient, et enrichie d'*Experiencia*, sa plateforme exclusive d'analyse de données en temps réel. À Madrid, le programme *Awaken the Senses*, axé sur la stimulation sensorielle des seniors en soins longue durée au sein de l'établissement pour personnes âgées *Los Robles*, permet pour sa part de réduire les risques de malnutrition de 70 %<sup>(1)</sup>.

Partout, les offres alimentaires de Sodexo sont pensées pour satisfaire les besoins et les envies de chacun. *FoodiE Café*, nouvelle expérience culinaire construite autour du plaisir, de l'engagement et de l'exploration, propose ainsi une offre large d'alternatives durables et saines dans les collèges d'Amérique du Nord. *The Circuit*, offre destinée aux campus universitaires américains, permet quant à elle de soutenir les performances physiques et mentales de leurs étudiants athlètes et de leurs supporters.

Parce que l'information et la pédagogie sont essentielles, Sodexo multiplie les initiatives pour inciter les consommateurs

à suivre 10 règles d'or nutrition, santé et bien-être dans ses restaurants comme sur ses apps et sites en ligne.

## La passion et l'expertise culinaire des équipes Sodexo

Qu'ils soient diplômés d'une école de cuisine, formés en interne comme au sein de la nouvelle École des Arts Culinaires *Lenôtre* ou issus de cuisines prestigieuses, Meilleurs Ouvriers de France et pour certains étoilés, les chefs Sodexo ont tous un point commun : ils mettent leur talent et leur passion pour la gastronomie au service du goût et du plaisir des consommateurs. En entreprise par exemple, la cuisine contemporaine et variée de l'offre *Modern Recipe* déployée dans 9 pays, associée au réaménagement des espaces, propose une expérience de restauration variée tout au long de la journée et facilite ainsi les échanges et la collaboration au service du bien-être et de la performance des salariés.

Pour cultiver leur créativité et encourager le partage des cultures gastronomiques, Sodexo propose des formations dédiées, telle que la *Chef Academy* ou des programmes d'échanges internationaux, à l'instar du programme *Global Chef*. C'est encore la notion de partage qui est au cœur des ateliers de cuisine animés en ligne par les chefs Sodexo pendant et après la crise du Covid-19 pour aider les consommateurs durant cette période inédite.

Les équipes de Sodexo se nourrissent des échanges avec les fournisseurs, chercheurs, experts alimentaires et partenaires pour inventer la cuisine de demain en intégrant les enjeux de durabilité des approvisionnements, à l'image de l'initiative *Future Food Collective* ou de l'adhésion du Groupe au Code de conduite européen pour des pratiques commerciales et marketing responsables visant à s'engager collectivement dans la transition vers un système alimentaire durable.

## L'innovation dans l'assiette

Ses expertises culinaires et son engagement dans des initiatives telles que les « 50 aliments du futur » permettent à Sodexo de prendre part à la nécessaire transition en matière d'alimentation. Artisan du changement et en accord avec ses objectifs ambitieux, notamment en matière de lutte contre le réchauffement climatique ou en faveur du bien-être animal<sup>(2)</sup>, Sodexo veille à ce que le moment du repas demeure qualitatif et source de plaisir. Par sa capacité à accompagner l'évolution de ses comportements alimentaires de millions d'individus, Sodexo encourage la consommation d'aliments variés, sains et responsables, et ce sur l'ensemble de ses segments d'activités. Les offres de produits locaux, bio et de saison, tout comme celles adaptées aux régimes spéciaux se multiplient, dans les entreprises, les écoles ou encore les établissements de santé. Les fans de sports et les visiteurs des centres de convention se régaleront ainsi désormais de nouvelles offres de plats végétariens, tel l'*Impossible™ Burger*, préparés avec talent par les équipes de *Sodexo Live!* aux États-Unis.

Pour toujours mieux satisfaire les consommateurs et améliorer ses pratiques, Sodexo met en œuvre de nouvelles solutions d'approvisionnement en circuit court et durable, à l'image du partenariat avec *Vertical Harvest* dans l'État du Maine, ferme urbaine hydroponique et première serre verticale aux États-Unis, qui permettra d'alimenter 80 % des besoins en salade des campus universitaires et sites partenaires de Sodexo.

Ces convictions fortes pour une innovation culinaire responsable se retrouvent également dans les nouvelles offres livrées, telles *FoodChéri* en France dont les recettes équilibrées sont majoritairement issues de filières bio et locales, *The Good Eating Company*, modèle flexible de préparation et de livraison de repas en circuit court, ou encore *Nourish Inc.*, qui propose des plats de saison, bio et sans OGM à tendance végétale de 25 styles de cuisine différents, pour le plus grand plaisir des consommateurs.

1 Étude de Sodexo et de l'Université d'Ottawa Institut de recherche LIFE.

2 Sodexo est membre fondateur de la Coalition mondiale pour le bien-être des animaux d'élevage (GCAW).





## L'innovation culinaire au service des plus fragiles

En France, avec le lancement de « Mixons moins, mangez mieux », Sodexo propose une démarche globale pour améliorer l'expérience des repas des personnes en situation de handicap. Co-construite avec un comité d'experts paramédicaux, cette approche innovante s'adresse aux foyers d'accueil médicalisés et maisons spécialisées. Grâce à une nouvelle texture culinaire adaptée à leurs particularités motrices et sensorielles, les résidents profitent pleinement de leur repas, redécouvrent certains saveurs et développent leur autonomie en toute sécurité. Cette démarche globale intègre un parcours de formation d'accompagnement des équipes de cuisiniers et d'aidants ainsi que l'organisation sur site d'un comité de suivi pluridisciplinaire.



## Une production hyperlocale au bénéfice de tous

Pour accompagner la transformation du système alimentaire mondial, la production hyperlocale, c'est-à-dire sur le lieu même de consommation, apparaît comme une solution durable.

En Finlande, les équipes du restaurant Sodexo sur le campus Keilalahti à Espoo ont ainsi conçu un espace de production sur site permettant de réinventer l'approvisionnement en légumes utiles pour préparer et servir une offre de plats végétariens et végétaliens de haute qualité. Cette initiative est également menée par d'autres chefs Sodexo à travers le monde, comme au sein de la *Blue Bear Farm* à Denver, créée par *Sodexo Live!* et ses partenaires locaux pour enchanter les visiteurs du *Colorado Convention Center*.



OBJECTIF DE

**33 %**

DE REPAS À BASE  
DE LÉGUMES ET DE PLANTES  
DANS LES MENUS  
D'ICI 2025

**5 402**

DIÉTÉTICIENS EMPLOYÉS  
PAR SODEXO  
DANS LE MONDE

## Favoriser le changement des habitudes alimentaires

Afin de soutenir son engagement à proposer au niveau mondial un tiers de plats à base de plantes dans ses menus d'ici 2025, Sodexo a lancé le *Future Food Collective*, une initiative de recherche collaborative réunissant ses chefs, des experts de l'industrie alimentaire et des fournisseurs clés pour faire évoluer les habitudes de consommation. En partenariat avec des ONG telles que la *Food for Climate League*, le *Future Food Collective* mène des travaux de recherche et développement de recettes végétales innovantes destinées à inciter les consommateurs à choisir une alimentation plus saine et plus respectueuse de l'environnement.



« La santé et le bien-être sont des priorités qui gagnent en popularité auprès des consommateurs. Chez Sodexo, ces sujets ont toujours été au cœur de nos préoccupations, en particulier avec nos plus de 5 400 diététiciens dans le monde qui s'efforcent de créer une offre saine, adaptée à un large éventail de profils de consommateurs. La campagne *Better Choices* récemment lancée propose des repas qui sont basés sur des recherches scientifiques et fondés sur des preuves ; ils sont créés pour aider les consommateurs à adopter un mode de vie sain et à lutter contre l'augmentation de l'obésité dans le monde. Nous avons mené de nombreuses études et travaillé en étroite collaboration avec des professionnels de santé pour fournir ce que le consommateur souhaite et ce que sa santé exige de manière claire et informative. Nous voulons les aider à faciliter leur parcours vers un mode de vie sain et cela commence par une bonne nutrition et une bonne éducation. »

**Wan Mak**, Responsable Nutrition et Diététique,  
Sodexo Royaume-Uni et Irlande

# #NEW FOOD EXPERIENCES

— INVENTER DE NOUVELLES EXPÉRIENCES DE RESTAURATION —

Face à l'évolution des comportements et des attentes en matière de restauration et de consommation qui, pour certains, ont encore été renforcés par l'essor du télétravail et de la livraison de repas pendant la pandémie, Sodexo accélère sa transformation pour proposer des expériences de restauration multimodales et multicanales et faciliter le quotidien de chacun.

**A**u cours de l'exercice 2020-2021, les équipes Sodexo ont continué de se mobiliser pour répondre aux enjeux de continuité d'activité de leurs clients face à la pandémie, en adaptant l'offre de services avec toute l'attention nécessaire en matière de sécurité et d'hygiène et pour créer à chaque instant les conditions de la reprise. De cette période inédite sont nés de nouvelles solutions et de nouveaux services, temporaires ou pérennes, centrés sur les besoins des organisations et des individus.

## Une offre de restauration multicanale unique sur le marché

Conscient de la nécessité, sur certains marchés, de faire évoluer la façon dont les consommateurs accèdent à une offre de restauration, Sodexo accélère sa transformation pour préparer et livrer des repas de qualité aux consommateurs, sur site ou à distance, en leur fournissant des solutions flexibles en phase avec leurs attentes. Son offre unique de restauration, qui s'appuie sur la complémentarité de ses Services sur Site, de ses offres livrées et de ses Services Avantages & Récompenses, est aujourd'hui particulièrement pertinente pour certains clients à la recherche de solutions pour accompagner leurs équipes dans des modes de travail plus hybrides. Cette offre 360° est mise en œuvre sur plus d'une trentaine de contrats Entreprises en France, dont Oddo, Novartis et Microsoft, qui ont pu compter sur la capacité d'adaptation et de modularité de l'offre de services Sodexo.

## Une offre de restauration sur site réinventée

La capacité du Groupe à proposer une offre de restauration sur site innovante et adaptée aux besoins des consommateurs et des clients continue de s'étendre au-delà de l'offre traditionnelle. En fonction des besoins de chaque organisation, Sodexo

renforce ses solutions personnalisables de vente au détail, de distributeurs automatiques ou encore d'espaces café conviviaux. Pour les PME ou au sein d'établissements sans capacité de production sur site, Sodexo développe des offres spécifiques, comme en Italie avec *Brio!*, service de livraison de déjeuners fraîchement préparés chaque jour dans ses *cloud kitchens* et livrés sur site. Sodexo développe par ailleurs des partenariats innovants avec des fournisseurs et des start-up. Aux États-Unis, le Groupe a par exemple développé une collaboration inédite avec *HelloFresh*, leader mondial des box repas à destination de plus de 300 universités *via* son application *BiteU*.

Le développement de plateformes technologiques performantes permet également au Groupe de proposer des solutions sans contact et des services pratiques au quotidien. Au Royaume-Uni, l'application *Twelve* facilite la commande au bureau en proposant des fonctionnalités de caisse automatique. Aux Pays-Bas, la plateforme de commande, de paiement et de livraison sur site *Your Order* permet une restauration à tout moment de la journée. En utilisant l'analyse de la *data* et l'intelligence artificielle, Sodexo affine son offre tout en gagnant en efficacité opérationnelle, en proposant par exemple des robots de livraison sur les campus américains, en développant des distributeurs intelligents ou encore des options *Scan & Go* pour régler directement ses articles avec un smartphone.

## L'intégration d'offres livrées complémentaires

Le Groupe poursuit également ses investissements ciblés pour le développement d'offres localisées, notamment dans des start-up de la *foodtech*, en capitalisant sur leur agilité et leur positionnement différenciant. En France, Sodexo s'invite déjà au domicile des consommateurs ou sur leur lieu de

travail avec *FoodChéri*, désormais également disponible en Belgique, ainsi qu'avec l'offre de livraison à domicile *Season*. Au Royaume-Uni, le Groupe a acquis *Fooditude* pour livrer aux entreprises londoniennes une offre alimentaire premium. *The Good Eating Company* a également lancé un nouveau service de livraison sur le lieu de travail pour les marchés urbains, offre alimentaire que Sodexo exporte désormais en Amérique du Nord. Aux États-Unis, Sodexo a également acquis *Nourish Inc.*, qui distribue sur site et à domicile des repas, frais et végétaux et *Foodee*, agrégateurs de plus de 800 restaurants locaux dans 14 villes des États-Unis et du Canada.

## Un large choix de restauration grâce aux titres-restaurants

Fort de son modèle d'affaires et du développement de ses Services Avantages & Récompenses, Sodexo est en mesure d'enrichir l'expérience collaborateur pour l'adapter à l'évolution des besoins et aux nouvelles tendances de consommation. Ce sont ainsi plus de 370 partenariats qui ont été signés à travers le monde avec des restaurants ou épiceries en ligne et des plateformes de livraison de repas comme *JustEat Takeaway.com* et *UberEats*. Ces partenariats permettent aux consommateurs, sur site comme à domicile, de bénéficier d'une expérience de restauration diversifiée et flexible, avec des solutions de paiement simples, rapides et sécurisées, et représentent, pour les commerçants et restaurants partenaires, une opportunité commerciale majeure. Au-delà d'accéder à un très large choix de repas, les détenteurs français et belges de la carte Sodexo peuvent également soutenir les petits commerces et lutter contre le gaspillage en achetant des surplus alimentaires à tarifs réduits *via* l'application de notre partenaire *Phenix*.



## Une offre de qualité même sans cuisine sur site

Grâce à son modèle de cuisine hors site, *Nourish Inc.*, acquis par Sodexo début 2021, permet aux consommateurs américains d'accéder à près de 25 styles différents de menus équilibrés et à grande échelle. *Nourish Inc.* livre quotidiennement aux entreprises, équipées ou non de cuisine sur site, et à leurs employés des repas sains et de haute qualité faisant la part belle aux ingrédients biologiques et sans OGM.



## De nouvelles offres issues de la food tech

Tout premier abonnement de plats livrés ultra-frais particulièrement adapté aux nouveaux usages de travail hybride, *Seazon* fournit chaque jour aux

particuliers à domicile, au bureau ou dans un tiers-lieu en France et en Belgique des repas savoureux répondant aux besoins nutritionnels, aux goûts et aux choix alimentaires des consommateurs. *FoodChéri* réinvente également l'expérience de restauration sur site en imaginant la cantine d'entreprise digitale avec le Corner, solution de *click & collect* sur-mesure animée par un Corner Manager *FoodChéri*, et le Shop, expérience de restauration gourmande sur place ou en *click & collect* à tout moment de la journée.



## Des technologies intelligentes pour un meilleur service

Qu'il s'agisse d'innovations pour la préparation ou pour la livraison de repas, Sodexo poursuit ses investissements et ses partenariats pour offrir aux consommateurs plus de flexibilité et de choix. Aux États-Unis, le robot *Sally* prépare ainsi, à la demande, des salades parmi un choix de plus de 22 ingrédients frais et les robots de *SavorEat* impriment en 3D des burgers végétaux pour les universités américaines. Sur les campus, fort du développement de l'intelligence artificielle et des technologies de capteurs, les étudiants peuvent également bénéficier des services de livraison robotisée, sans contact et neutre en émissions carbone, fruits du partenariat avec *Kiwibot* via l'application Sodexo *Bite+*.



## Extension des offres livrées au Royaume-Uni

En prenant une participation majoritaire dans *Fooditude*, fournisseur de services de restauration premium à Londres, Sodexo renforce un peu plus encore la diversité de son offre sur le territoire tout en bénéficiant d'une unité de production centrale performante pour accompagner l'accélération du déploiement de solutions de livraison, tel *Good Eating Company Delivered* lancé à l'été 2020.



## Repenser l'expérience repas des collaborateurs

En janvier 2021, la filiale d'Amazon en Inde a accordé sa confiance aux Services Avantages & Récompenses de Sodexo pour mettre à la disposition de ses 100 000 collaborateurs un Pass Repas 100 % digital. Chaque employé peut désormais profiter d'une expérience flexible, dans le restaurant ou le point de vente le plus proche, au sein du restaurant d'entreprise et sur les principales plateformes de livraison, en payant directement depuis l'application Sodexo-Zeta.



## Adapter l'offre de service pour servir durablement

Partout, les équipes Sodexo cherchent et innovent sur le terrain en proposant des réponses adaptées à chaque situation, pour nourrir, servir et prendre soin, tout en renforçant la dynamique commerciale. Du fait de sa taille et de ses protocoles de sécurité renforcés, les ouvriers de la raffinerie Phillips 66 de Ponca City (Oklahoma) n'accédaient pas facilement à l'offre de restauration sur site proposée par Sodexo. La solution imaginée par l'équipe ? Apporter une offre de restauration complète et de qualité, à proximité directe du lieu de travail grâce au *Foodtruck Sodexo Grill* permettant ainsi à chacun de se restaurer sereinement.

# #WORKPLACE TRANSFORMATION

— TRANSFORMER LES ESPACES DE TRAVAIL —

Accélérant le changement dans tous les secteurs d'activité, la pandémie a eu un impact durable sur les modes de travail de millions de personnes. Face à cette nouvelle réalité, les chefs d'entreprise et responsables publics sont désormais confrontés à de nouveaux défis et à la recherche de solutions efficaces et performantes. Un nouveau « pacte collaboratif » alliant bien-être au travail et performance semble à présent nécessaire pour attirer, fidéliser et améliorer l'engagement de collaborateurs en quête de flexibilité et de modes de collaboration hybrides.

**E**n tant que leader mondial des services de Qualité de Vie, Sodexo est l'expert de confiance de ses clients pour repenser leurs espaces de travail, flexibles, dynamiques et évolutifs, et réinventer l'expérience collaborateurs au service de la performance, de l'innovation et du bien-être des individus.

## Créer les conditions de la confiance pour un retour au travail en toute sécurité

Quel que soit leur environnement, en entreprise ou à l'hôpital par exemple, les clients et consommateurs, pour se sentir en sécurité, peuvent compter sur les expertises de Sodexo en matière d'évaluation des risques et de protection des personnes et des lieux, assurée par une large palette de services allant de la désinfection aux services sans contact. Pour leur offrir les garanties nécessaires à une reprise en toute confiance, Sodexo a instauré un Conseil médical consultatif, chargé de proposer une orientation technique et une validation des protocoles sanitaires et de sécurité pour ses services, et s'est appuyé sur l'expertise de Bureau Veritas pour certifier le niveau de qualité de ses procédures et services.

## Réinventer l'expérience consommateur face à l'évolution des usages

À l'écoute des communautés qu'il sert, Sodexo adapte constamment son offre et ses process afin de proposer à tous des solutions et services adaptés à leurs besoins, à l'image des campus universitaires américains que Sodexo accompagne dans la redéfinition de leurs espaces et l'optimisation de leur attractivité. À l'université Binghamton de Vestal dans l'État de New-York, la palette d'expertises Sodexo a permis d'améliorer l'environnement et l'engagement des étudiants tout en générant des économies substantielles.

Dans le segment Énergie & Ressources, porté par le développement de technologies innovantes, c'est l'adaptation aux conditions extrêmes de travail qui mobilise toute l'expertise de Sodexo pour améliorer le quotidien des résidents sur site distants. Ainsi, des solutions de lunettes connectées rendent désormais possible la maintenance à distance et l'application *MyWay*, utilisée des sites miniers d'Australie aux plateformes *offshore* en Mer du Nord, est entièrement dédiée à leurs besoins quotidiens. Dans les hôpitaux, Sodexo adapte également son offre de services pour toujours mieux satisfaire les évolutions des modes de travail avec, par exemple, le recours à l'intelligence artificielle de son programme d'analyse prédictive *Experiencia* pour accompagner les équipes soignantes dans la gestion de leur temps et du stress.

Pour ses clients Entreprises & Administrations, Sodexo développe *Vital Spaces*, une approche unique d'optimisation des expériences et de conception d'espaces de travail hybrides et flexibles. Pour répondre aux besoins spécifiques de chaque organisation, cette approche porte à la fois sur le conseil en stratégie, le design des espaces, la gestion des équipements techniques, les services proposés aux salariés ainsi que des solutions digitales et d'analyse de données. C'est ainsi un bouquet complet de services que Sodexo met en œuvre pour relever les défis de cette transformation, avec des solutions de restauration multimodales, sur site ou à distance (voir page précédente), des services de Facilities Management, ou encore de services de conciergerie digitale ou d'aide à domicile.

## Optimiser les espaces pour une meilleure efficacité et le bien-être des employés

Selon l'étude *Microsoft 2021 Work Trend Index*, 66 % des dirigeants affirment que leur entreprise envisage de réaménager les lieux de travail et d'améliorer l'expérience des

employés. Fort d'une expérience mondiale, d'un vaste réseau de partenaires et d'une compréhension unique des besoins et des attentes des organisations, Sodexo les aide à construire des stratégies pertinentes grâce à ses offres complètes combinant savoir-faire du Groupe et innovations technologiques. Ainsi, *Wx.Company*, *corp-up* de Sodexo, accompagne les organisations dans l'adaptation de l'expérience au travail grâce à l'ethnographie, l'IoT et l'analyse des données. Elle propose à la fois des services de conseil – *Wx.Studio* – et des solutions digitales développées par *Wx.Solutions*. En accompagnant un cabinet international d'audit, *Wx.Solutions* a par exemple permis, grâce à la mise en place de 3 000 capteurs d'occupation, une utilisation optimisée des espaces et l'accueil de 500 employés supplémentaires dans ses bureaux existants. Sodexo et Wx ont également développé une plateforme SaaS pour aider les décideurs à comprendre l'utilisation réelle des espaces et faciliter l'ajustement de l'environnement de travail aux usages et à la stratégie de l'entreprise. Ces solutions technologiques offrent ainsi aux clients l'avantage d'une gestion optimisée et personnalisée par Sodexo et viennent enrichir les offres existantes – accueil, sécurité, maintenance technique, gestion des déchets ou encore conciergerie – créant ainsi un continuum de services à forte valeur ajoutée pour les organisations. En assurant ainsi une utilisation flexible et centrée sur l'humain des environnements de travail pour stimuler la performance collective, en intégrant les pratiques du télétravail, propres à la culture de chaque organisation, et en faisant bénéficier les collaborateurs d'avantages continus, qu'ils soient sur site ou à distance, Sodexo accompagne ses clients pour améliorer la collaboration, la productivité et le bien-être de leurs salariés.



## Des services personnalisés et holistiques avec Vital Spaces



En accompagnant les organisations dans la mise en œuvre de solutions globales au service de la performance et de la qualité de vie des employés, Sodexo affirme son *leadership* en matière de gestion des espaces de travail. Avec pour objectif d'améliorer l'expérience des employés post-Covid, Sodexo s'est vu confier par un groupe pharmaceutique de premier plan l'extension d'un contrat majeur pour la gestion de sites dans 7 pays. Avec *Vital Spaces* et l'expertise de *Wx*, Sodexo travaille avec ce client pour concevoir et proposer une solution d'accueil holistique, basée sur l'analyse du parcours client. Le Groupe propose ainsi une large gamme de services adaptés à chaque site, incluant la restauration, des services de conciergerie digitale *Circles*, ainsi que des services de nettoyage, de gestion énergétique, etc. Pour soutenir l'efficacité opérationnelle du client, Sodexo fournira aussi une suite complète de technologies de veille économique et de *reporting*, et l'application *Twelve* permettra sur certains sites d'améliorer encore l'expérience des employés.

## Renforcement des offres digitales de services

*Circles*, services de conciergerie de Sodexo, a renforcé ses offres digitales destinées à soutenir l'engagement des employés où qu'ils se trouvent, leur qualité de vie, la cohésion d'équipe et le lien social. *Circles* propose, à distance comme sur site, une large gamme de services bien-être, véritable assistant personnel à impact positif pour tous les besoins de vie quotidienne, tant professionnels que personnels. *Circles* favorise les échanges professionnels et les temps de partage et de convivialité entre collaborateurs et participe ainsi à la performance des organisations.



## Sodexo récompensé pour son expertise des métiers du Facility Management

Le 11 décembre 2020, Sodexo s'est vu remettre le Prix 2020 de l'Innovation, décerné par l'*International Facility Management Association* (IFMA), pour sa contribution exceptionnelle aux métiers du Facility Management et pour le développement de son

application numérique *Covid-19 Business Management & Operations*. Cet outil d'aide à la décision et à la gestion en temps réel a été mis au point dès janvier 2020 par les équipes du segment Services aux Entreprises dans le but d'assurer la continuité opérationnelle et la sécurité des environnements de travail sur plusieurs milliers de sites clients dans le monde.

# 78%

DES ORGANISATIONS S'ATTENDENT À CE QUE LE LIEU DE TRAVAIL SOIT ADAPTÉ POUR PERMETTRE D'ACCOMPLIR DES FONCTIONS SOCIALES SUPPLÉMENTAIRES.

Source : *Fit for Future : The impact of Covid-19 on workplace and portfolio strategies - Avison Young UK, HLM Architects and real estate works.*

« Alors que les services traditionnels de Facilities Management et de Restauration au travail ont toujours été des éléments clés de notre activité, *Vital Spaces* nous emmène plus loin. Nous pouvons soutenir nos clients avec une approche 360° centrée sur les personnes, pour améliorer leur expérience collaborateur au quotidien et en repensant leurs espaces de travail. »



Julie Ennis, Directrice Générale Services aux Entreprises, Sodexo Royaume-Uni et Irlande

## Un siège social repensé au Canada

Face aux défis des nouveaux modes de travail hybrides, et avec les expertises de *Circles* et *Wx*, le siège social de Sodexo Canada à Montréal, transformé en septembre 2020, a été conçu en fonction des attentes des collaborateurs recueillies lors de la définition du projet, autour de sept piliers vitaux : air, eau, mouvement, lumière, son, esprit et alimentation. Flexible, inclusif et inspirant, cet environnement soucieux d'efficacité énergétique et de durabilité a été élaboré pour stimuler l'engagement, la collaboration sur et hors site dans des conditions rigoureuses de santé et sécurité et le recrutement de talents, tout en améliorant la maîtrise des coûts immobiliers.

# #SOCIAL IMPACT

— RENFORCER NOTRE CONTRIBUTION SOCIÉTALE —

Le développement économique du Groupe est indissociable de son approche en matière d'impact social positif. Ancré dans les territoires, Sodexo joue à la fois un rôle d'insertion sociale, à travers notamment l'embauche de personnes éloignées de l'emploi, un rôle de cohésion sociale compte tenu de la dimension humaine de ses métiers et un rôle de mobilité sociale et de développement des communautés.

**P**arce que la performance de Sodexo est en premier lieu le résultat de l'engagement quotidien de ses équipes, le Groupe s'efforce de proposer à ses collaborateurs des environnements de travail sûrs, motivants et ouverts, au sein desquels les différences et l'esprit d'équipe sont des leviers d'innovation et de croissance. Priorité absolue face à la pandémie, la santé, la sécurité et le bien-être des collaborateurs sont ancrés dans le quotidien des équipes. Malgré les conditions particulièrement difficiles, le taux de fréquence des accidents du travail est en baisse au cours de l'exercice. Dans un processus d'amélioration continue, le Groupe renforce encore ses engagements avec la signature, en mars 2021, d'une déclaration d'intention inédite dans le secteur avec l'UITA<sup>(1)</sup> sur la promotion des droits des collaborateurs à la sécurité et la santé au travail.

Partout, Sodexo agit avec responsabilité pour respecter et faire respecter les principes directeurs des Nations Unies et droits fondamentaux du travail de l'OIT. Les engagements forts du Groupe en matière d'intégrité, de création d'emplois ou encore d'insertion professionnelle sont essentiels au développement économique et social des communautés locales. En France, 25 % des employés sont ainsi issus de quartiers prioritaires de la ville et les premiers apprentis du CFA des Chefs, premier Centre de Formation inter-entreprises dédié aux métiers de la cuisine et de la restauration, ont été recrutés par Sodexo à l'issue de leur formation.

Sodexo accompagne également ses équipes par des programmes de formation continue et de promotion interne. Au Royaume-Uni par exemple, alors que près de 20 % des collaborateurs en ingénierie (électriciens, plombiers...) auront atteint l'âge de la retraite d'ici 2026, Sodexo anticipe ce déficit de compétences avec le lancement récent d'une Académie d'ap-

prentissage technique. Aux États-Unis, Sodexo a également créé un programme de bourses pour un montant de 10 millions de dollars, mis à la disposition de plus de 85 000 employés sur site et leurs familles afin qu'ils accèdent au financement dont ils ont besoin pour obtenir un diplôme universitaire.

## **Diversité, équité et inclusion, facteurs de performance**

Le respect, l'acceptation de toutes les différences et la lutte contre toutes les formes de discriminations (culture, origine, âge, orientation et identité sexuelle...) sont au cœur des engagements du Groupe. Cette culture de diversité, d'équité et d'inclusion constitue autant un impératif moral qu'une condition essentielle à l'innovation et à la performance. Le Groupe souscrit ainsi aux principes onusiens d'autonomisation des femmes visant à renforcer leur pouvoir au travail et dans leur communauté et progresse année après année pour atteindre ses objectifs ambitieux. Les initiatives se multiplient à travers le monde pour permettre, par exemple, de renforcer la présence des femmes dans les métiers technologiques et les postes de management opérationnel, à l'image du partenariat avec l'Institut brésilien d'ingénierie pour susciter les vocations. Reconnu pour son engagement, Sodexo a rejoint l'initiative *Gender and Diversity Alliance* et est inclus, pour la 4<sup>e</sup> année consécutive, dans l'indice *Bloomberg Gender-Equality*.

Au quotidien, les équipes de Sodexo s'engagent pour une société plus ouverte, plus juste et plus inclusive, en se mobilisant par exemple pour dénoncer toutes les formes de racisme (*Black Lives Matter*, *Stop Asian Hate*...). Sodexo franchit par ailleurs avec fierté une nouvelle étape en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap en obtenant le score de 100 % du *US Disability Equality Index* et est également reconnu comme l'une

des meilleures organisations mondiales en matière d'inclusion des personnes LGBTQ+ (*Workplace Pride Advocate*).

## **Un rôle essentiel pour le développement des communautés**

Sodexo est un acteur clé pour le développement des communautés au sein desquelles le Groupe évolue. Qu'il s'agisse de soutenir le pouvoir d'achat ou l'équilibre de vie des citoyens ou encore de développer le chiffre d'affaires des commerçants affiliés, les équipes de Sodexo exercent leurs métiers en plaçant la satisfaction des besoins individuels et collectifs au cœur de leur engagement. C'est avec la même conscience de ses responsabilités et de son impact social que Sodexo agit sur le tissu économique local par le biais notamment d'une politique d'approvisionnements responsables, plus équitable, inclusive et durable. Le *Supply Chain Inclusion Program*, lancé dès 2001 en Amérique du Nord et aujourd'hui actif dans la plupart des géographies, vise ainsi à favoriser le développement des PME et des entreprises vertueuses en matière de diversité et d'inclusion.

L'impact social de Sodexo se mesure également au regard du soutien que ses services et initiatives apportent aux populations dans le besoin. Au Panama, Sodexo participe au programme *Panama Solidario* mis en œuvre par le gouvernement, permettant de soutenir 275 000 familles en situation de pauvreté ou vulnérables face aux conséquences de la pandémie par la distribution de titres utilisables pour l'alimentation, le soin et l'hygiène. De nombreuses initiatives solidaires ont été engagées, à l'image de l'action continue de *Stop Hunger* pour lutter contre l'aggravation de l'insécurité alimentaire, ou de la mobilisation de 24 cuisines centrales de Sodexo en France, en partenariat avec *Phenix* et *Too Good To Go* pour venir en aide aux étudiants en situation de précarité.

1 UITA : Union internationale des travailleurs-euses de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du catering, du tabac et des branches connexes.



OBJECTIF DE

10

MILLIARDS D'EUROS  
DE VALEUR COMMERCIALE  
AU BÉNÉFICE DES PME  
D'ICI 2025

8,5

MILLIONS DE REPAS  
DISTRIBUÉS PAR  
STOP HUNGER AU COURS  
DE LA CRISE DU COVID-19

## Être acteur de l'innovation sociétale

En France, Sodexo est à l'initiative d'un nouveau modèle économique innovant visant la recherche d'impact positif dans les territoires moins favorisés. Un de ses projets, baptisé « La Passerelle », est lauréat de l'appel à projets « Quartiers Fertiles » de l'Agence Nationale pour la Rénovation Urbaine (ANRU). Ce « tiers lieu » dont l'ouverture à Clichy-sous-Bois est prévue début 2022, est conçu comme un levier de développement de l'employabilité des habitants, de prévention de leur santé, de renforcement du lien social et d'attractivité du territoire. Les activités regroupées dans ce lieu – légumerie, crèche, salles de formation et de cohésion sociale – imaginé avec et pour les habitants devraient permettre la création d'une vingtaine d'emplois directs, au bénéfice de plus de 500 familles.



## Se mobiliser collectivement face à la pandémie

Avec des équipes en première ligne depuis le début de la crise sanitaire, Sodexo démontre son expertise et son agilité pour mobiliser ses ressources en faveur de l'intérêt général et au service des populations. Au Royaume-Uni, la confiance renouvelée du Ministère de la Santé et des Affaires sociales <sup>(1)</sup> fait aujourd'hui de Sodexo l'un des principaux opérateurs de centres de dépistage du Covid-19 dans le pays. En France, la solution SoVacc d'appui à la mise en place et de gestion complète de centres de vaccination a été retenue par le Resah <sup>(2)</sup> et se déploie progressivement pour accompagner la campagne vaccinale. Pour soutenir ses propres employés, Sodexo a par ailleurs mis en œuvre de nombreuses mesures pour faire face aux conséquences de la pandémie : redéploiement des équipes, téléconsultation médicale, amélioration des couvertures santé et prévoyance, soutien psychologique appuyé par le dispositif d'écoute *Sodexo Supports Me*, formations à distance, aides financières, programme mondial de soutien d'un montant de 30 millions d'euros, facilitation de la vaccination, etc.

## Agir pour l'inclusion des fournisseurs en France

Lancé en France en mars 2021, le programme Impact+, dont l'ambition est d'accélérer le développement d'écosystèmes vertueux répondant aux enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux chers à Sodexo, prévoit l'accompagnement de fournisseurs engagés dans l'économie inclusive : structures de l'Insertion par l'Activité Économique, secteur du Travail Protégé Adapté, entreprises de l'Économie Sociale et Solidaire ou localisées dans les Quartiers Prioritaires ou les Zones de Revitalisation Rurale.



Le programme Achats Inclusifs de Sodexo



## Faciliter la mise en œuvre de programmes sociaux

Pour la deuxième année consécutive, Sodexo Services Avantages & Récompenses a signé un accord avec la municipalité de Cuauthémoc, l'un des 16 districts de Mexico

City, afin de faciliter la mise en œuvre de ses programmes sociaux. Ainsi, 5 200 bénéficiaires et leurs familles en situation d'extrême pauvreté peuvent accéder à des produits alimentaires essentiels grâce à la carte *Tienda Pass*. Par ailleurs, les équipes Sodexo entretiennent une collaboration étroite avec les services de la mairie pour améliorer la qualité de vie des habitants face aux conséquences de la pandémie.

1 Department of Health and Social Care (DHSC).

2 Réseau des Acheteurs Hospitaliers – groupe d'intérêt public dont l'objectif est d'appuyer la mutualisation et la professionnalisation des achats du secteur de la santé, public et privé non lucratif.

# #ACT FOR CLIMATE

— AGIR POUR LE CLIMAT —

Parce que la préservation des ressources naturelles est un enjeu et un défi majeurs pour toutes les organisations, Sodexo mène depuis 2010 avec ses clients, fournisseurs et partenaires, ainsi qu'avec le *World Wildlife Fund* (WWF), des actions de suivi et de réduction de ses émissions de carbone, directes et indirectes, à tous les niveaux de sa chaîne de valeur.

**A**vec un objectif de réduction de 34 % de ses émissions de carbone d'ici 2025 par rapport à 2017, approuvé par l'initiative *Science Based Targets* (SBTi) en 2019, Sodexo est la première entreprise du secteur de la restauration collective à aligner ses activités sur la trajectoire de réchauffement limité à 1,5 °C de l'Accord de Paris. Des progrès tangibles ayant été accomplis en termes d'émissions directes (périmètres 1 et 2), Sodexo concentre désormais ses efforts sur la réduction des émissions indirectes (périmètre 3). Les avancées du Groupe constituent un avantage significatif pour ses clients et partenaires, qui s'appuient sur son expérience pour atteindre leurs propres objectifs de durabilité.

## Prévenir et réduire le gaspillage alimentaire

Pour réduire ses émissions de carbone, la lutte contre le gaspillage alimentaire est une priorité pour Sodexo, première entreprise de restauration à avoir lié une partie de son financement à son objectif. Membre actif de l'initiative *Champions 12.3* des Nations-Unies, le Groupe multiplie les initiatives associées à son programme mondial *WasteWatch* visant à réduire de 50 % son gaspillage alimentaire d'ici 2025 (vs 2019). Le Groupe forme à cet effet ses Chefs, responsables de site, personnels de cuisine et employés à lutter à chaque instant pour la réduction des déchets alimentaires.

## Promouvoir des choix alimentaires durables

En plus du bénéfice santé pour les consommateurs, le choix d'une alimentation

durable et d'une plus grande variété de denrées d'origine végétale est également un vecteur essentiel de la réduction des émissions de carbone. Sodexo sensibilise ainsi ses consommateurs à l'impact environnemental de leurs assiettes et les incite à faire évoluer leurs habitudes alimentaires en proposant des recettes durables et des plats végétariaux savoureux. L'Ecoscore est désormais apposé sur l'ensemble des plats préparés par *FoodChéri*, premier acteur de la restauration en France à afficher un tel engagement en réponse aux problématiques environnementales.

## Augmenter l'approvisionnement local et responsable

Parce que près de la moitié de ses émissions de carbone sont liées à sa chaîne d'approvisionnement, Sodexo s'attache à promouvoir une agriculture durable et locale, à co-développer des produits et services basés sur les principes de l'économie circulaire, et à améliorer l'efficacité de ses ressources. Convaincu que seule une politique concertée avec tous les acteurs de son secteur d'activité peut garantir une réelle efficacité des efforts engagés pour préserver l'écosystème naturel, Sodexo développe une approche durable globale basée sur la collaboration avec ses clients, ses fournisseurs, les pouvoirs publics ou encore des entreprises partenaires ou concurrentes. Avec neuf leaders mondiaux de l'alimentation, le Groupe a fondé l'initiative 10x20x30, qui prévoit que chacun des partenaires s'engage avec 20 de ses fournisseurs prioritaires à mettre en place des processus communs de mesure du gaspillage tout au long de la chaîne de valeur.

## Promouvoir des solutions énergétiques innovantes

Sodexo s'est engagé à utiliser 100 % d'électricité renouvelable d'ici 2025 sur ses sites exploités en propre, et souhaite étendre cet objectif à ses clients grâce à ses services de gestion énergétique complets. Ces services, qui comprennent la définition d'une stratégie énergétique, la mise en conformité, l'approvisionnement, le suivi et la mise en œuvre de technologies d'amélioration du rendement énergétique, permettent d'ores et déjà aux entreprises clientes de réaliser des économies annuelles et un retour sur investissement significatifs.

Les résultats de cette politique active en matière d'impact climat se mesurent de manière effective. Ainsi, depuis 2017, Sodexo est déjà parvenu à réduire de 37,2 % ses émissions de carbone des périmètres 1 et 2 et de 23,2 % celles de sa chaîne d'approvisionnement du périmètre 3 (en valeur absolue). Le Groupe est également reconnu pour ses initiatives à l'échelle internationale. Seule entreprise du secteur de la Restauration et du Facility Management à en faire partie, Sodexo a ainsi intégré en décembre 2020 la *A-list* des leaders de la lutte contre le changement climatique du CDP (anciennement *Carbon Disclosure Project*), qui fait référence en matière de transparence environnementale des entreprises. Sodexo est également fier d'être classé pour la 16<sup>e</sup> année consécutive parmi les entreprises leaders du *Dow Jones Sustainability Index* (DJSI) et d'obtenir les scores les plus élevés dans les domaines environnementaux et sociaux. Ces différentes reconnaissances des institutions et indices dédiés à la responsabilité d'entreprise reflètent l'importance accordée à ce sujet par Sodexo et les progrès accomplis.





« En engageant l'ensemble du Groupe en 2019 à aligner son ambition climatique sur le seuil de 1,5°C de l'Accord de Paris, Sodexo a fait preuve de leadership au niveau mondial en étant l'une des premières entreprises à proposer un tel niveau d'atténuation. Cet engagement de l'un des plus grands groupes de services de restauration, d'hôtellerie et de distribution alimentaire témoigne de son sens des responsabilités face à son empreinte carbone. Sodexo doit continuer à engager toutes ses équipes sur l'atteinte de cet objectif, à travers un plan de réduction des émissions de carbone solide, ainsi que des décisions et des moyens adaptés. »

Arnaud Gauffier, Directeur de la Conservation – WWF France

## Sodexo conduit le changement pour une meilleure efficacité des ressources

Sodexo s'impose des règles strictes de contrôle de la provenance de chaque produit et évalue en permanence l'engagement de ses fournisseurs. Pour atteindre ses objectifs, le Groupe privilégie l'approvisionnement en circuit court, promeut l'alimentation végétale, lutte contre le gaspillage alimentaire et veille au recyclage des produits, notamment du papier. En allant au-delà de la législation européenne sur les plastiques à usage unique, Sodexo choisit de supprimer les sacs à emporter en plus des pailles, assiettes, couverts et agitateurs, et de les remplacer par de nouvelles options plus durables en papier, carton, bois ou fibre. Le Groupe continue d'étudier des alternatives durables aux autres articles en plastique utilisés sur ses sites de restauration européens.

## Lutter contre la déforestation

Parce qu'elle représente la cause majeure du réchauffement climatique et de la perte de la biodiversité, Sodexo s'est engagé à éliminer d'ici 2030 la déforestation de sa chaîne d'approvisionnement. En partenariat avec le WWF, le Groupe améliore ses approvisionnements en augmentant la proportion de produits certifiés sans déforestation dans ses achats, en concentrant ses efforts sur ceux dont l'impact est le plus important, à savoir le bœuf, le soja, l'huile de palme et le papier. Sodexo est ainsi signataire de la déclaration publique du WWF auprès de la Commission Européenne pour une « nouvelle réglementation sur toutes les matières premières » visant à enrayer la déforestation et à soutenir la transparence tout au long des chaînes d'approvisionnement. Les signataires préconisent par ailleurs une évolution de la réglementation qui devrait également concerner les produits qui présentent un risque de conversion et de dégradation des écosystèmes naturels.

RÉDUCTION DES ÉMISSIONS CARBONE  
PAR RAPPORT À 2017

37,2 %

PÉRIMÈTRE 1 ET 2

23,2 %

PÉRIMÈTRE 3 DE LA CHAÎNE  
D'APPROVISIONNEMENT



## Stratégie climat et solutions énergétiques

En s'engageant à 100 % d'électricité renouvelable dans ses opérations sur ses sites directement exploités d'ici 2025, Sodexo rejoint RE100, une initiative mondiale réunissant les entreprises mondiales les plus influentes déterminées à conduire le changement vers une électricité 100 % renouvelable. Ce choix s'inscrit dans la stratégie climat du Groupe visant à atteindre l'objectif de réduction de ses émissions de carbone de 34 % d'ici 2025.

## Ensemble contre le gaspillage alimentaire

La lutte contre le gaspillage alimentaire nécessite un effort concerté des acteurs de la chaîne alimentaire pour un impact positif déterminant. Sodexo est fier d'unir ses forces et son expertise à celles des autres entreprises membres de l'*International Food Waste Coalition* (IFWC) pour lutter contre le gaspillage alimentaire dans le cadre d'une approche collaborative « du champ à l'assiette ». Sodexo poursuit également le déploiement de son programme WasteWatch avec, au 31 août 2021, près de 900 sites équipés pour un taux de réduction des déchets alimentaires de 45,8 % en moyenne. Le Groupe multiplie les initiatives tant internationales, à l'image de la *WasteLESS Week*, que locales, telle *Wasteful to Tasteful* sur 200 sites au Royaume-Uni.



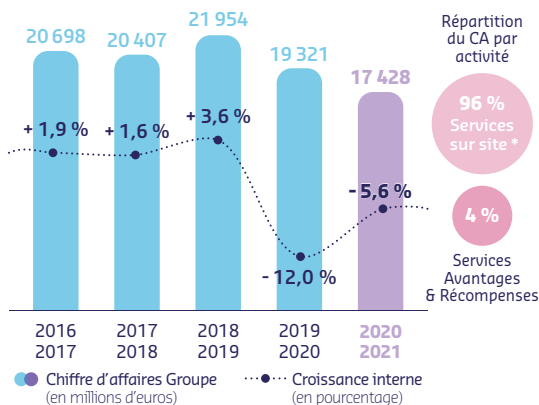
# Indicateurs financiers



**MARC ROLLAND**  
Directeur Financier  
Groupe

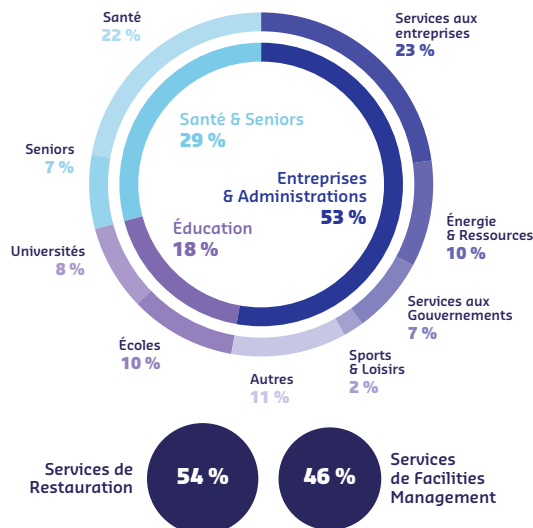
« Après un exercice significativement impacté par la pandémie au cours duquel Sodexo a démontré sa résilience et la pertinence de son modèle d'affaires, nos résultats 2020-2021 témoignent d'un rebond solide de l'activité et d'une performance supérieure aux attentes. Nos actions pour renégocier nos contrats clients, contrôler strictement les coûts et mettre en œuvre le programme d'efficacité GET se matérialisent au niveau de notre marge d'exploitation qui est meilleure que prévue. À 483 millions d'euros sur l'année, notre LGO a été très positive. Notre ratio d'endettement net s'est amélioré à 1,7 et nos liquidités sont plus fortes que jamais à 6,4 milliards d'euros. Nous gérons également activement notre portefeuille de services et d'activités pour améliorer la performance du Groupe. La reprise se poursuit au cours de l'exercice 2021-2022, avec une croissance continue et une amélioration des marges. »

## ÉVOLUTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES CONSOLIDÉ ET CROISSANCE INTERNE

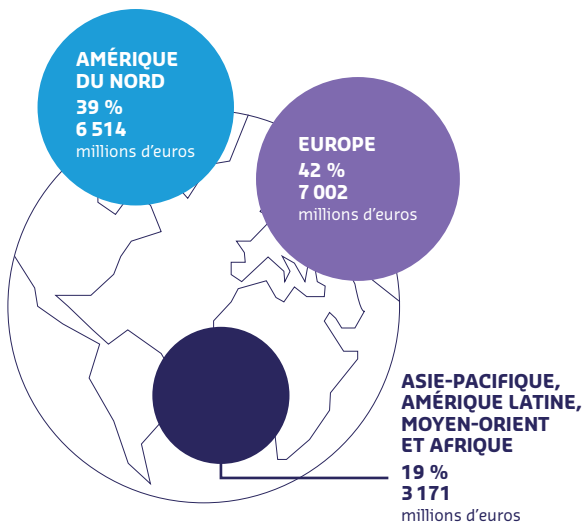


\* Incluant les Services aux Particuliers et à Domicile.

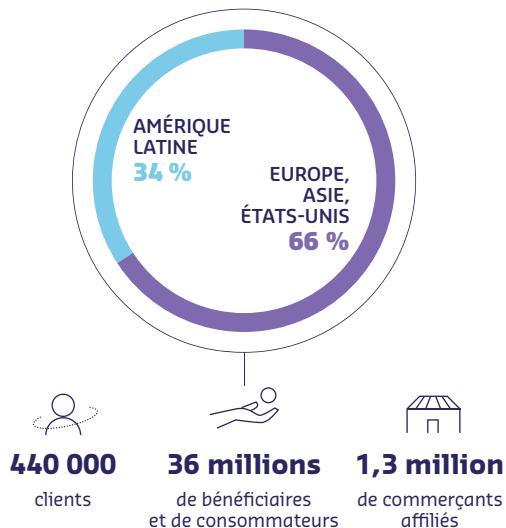
## RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES DES SERVICES SUR SITE



## RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES DES SERVICES SUR SITE PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE



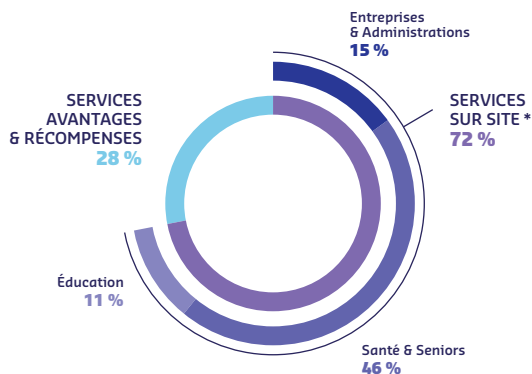
## RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES DES SERVICES AVANTAGES & RÉCOMPENSES PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE \*



\* Hors Rydoo.

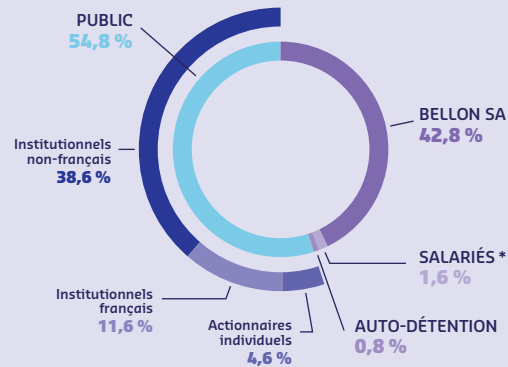


### RÉSULTAT D'EXPLOITATION AVANT FRAIS DE DIRECTION ET ÉLIMINATIONS INTRA-GROUPE PAR ACTIVITÉ ET PAR SEGMENT DE CLIENTÈLE



\* Incluant les Services aux Particuliers et à Domicile.

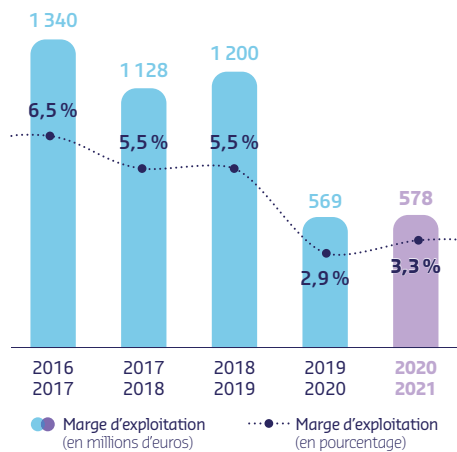
### ACTIONNARIAT AU 31 AOÛT 2021



Source : Nasdaq

\* Incluant les actions issues des plans d'attribution gratuite d'actions au nominatif par les salariés et toujours soumises à une obligation de conservation.

### RÉSULTAT D'EXPLOITATION ET MARGE D'EXPLOITATION



● Marge d'exploitation (en millions d'euros)    ●●● Marge d'exploitation (en pourcentage)

### FICHE SIGNALÉTIQUE DE L'ACTION SODEXO

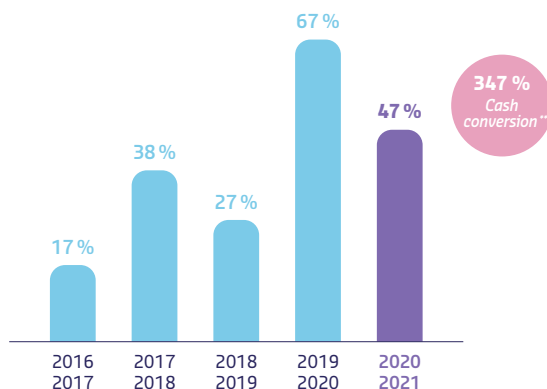
- Place de cotation principale : Euronext Paris – Compartiment A
- Code ISIN : FR0000121220
- Code mnémonique : SW
- Principaux indices : CAC Next 20, SBF 120, CAC 40 ESG, Euronext 100, CAC All Share, FTSE4GOOD
- Date de cotation Euronext : 2 mars 1983

### INDICATEURS CLÉS DE L'EXERCICE 2020-2021 au 31/08/2021

- Nombre total d'actions : 147 454 887 actions
- Cours de clôture : 70,02 euros
- Capitalisation boursière : 10,3 milliards d'euros
- Évolution du cours de l'action Sodexo sur l'exercice : + 16,8 %
- Évolution du CAC 40 sur l'exercice : + 35 %
- Bénéfice net ajusté par action : 2,37 euros
- Dividende par action : 2 euros\*, incluant une part récurrente de 1,20 euro
- Nombre d'interactions/réunions actionnaires : 274 réunions, 314 sociétés, 544 contacts

\* Soumis au vote des actionnaires lors de l'Assemblée Générale du 14 décembre 2021.

### ENDETTEMENT FINANCIER NET SUR CAPITAUX PROPRES\*



347 %  
Cash conversion\*\*

\* Dette financière nette de la trésorerie et équivalents de trésorerie et des actifs financiers et fonds réservés de l'activité Services Avantages & Récompenses moins découverts bancaires.

\*\* LGO/Résultat net.

Pour plus d'informations, voir chapitre 3 du Document d'enregistrement universel et sur [www.sodexo.com](http://www.sodexo.com)

# Indicateurs extra-financiers

Partout, les équipes de Sodexo sont pleinement mobilisées pour préserver la santé et la sécurité de tous et poursuivre la feuille de route en matière de responsabilité d'entreprise Better Tomorrow 2025 afin de contribuer à un avenir meilleur. Du fait de la pandémie de Covid-19, Sodexo a fait face à une baisse inédite de son activité, impactant significativement ses performances extra-financières et les effectifs de l'entreprise. Le Groupe a néanmoins poursuivi ses efforts, notamment en matière de gaspillage alimentaire, de formation des collaborateurs et de pratiques inclusives et durables.

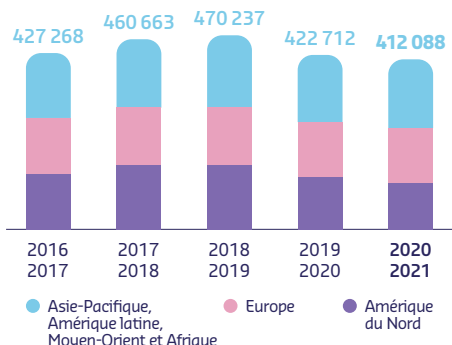
## Information et transparence

Sodexo est convaincu qu'une information claire, comparable et accessible sur sa performance, financière et extra-financière, permet à l'ensemble de ses parties prenantes de prendre des décisions éclairées. Depuis la création de Sodexo, cette performance est communiquée dans le Document d'enregistrement universel. Pour assurer la transparence, les informations et indicateurs ont été vérifiés par un intervenant indépendant pour chacune de ces dix dernières années.

01

### AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE DE NOS COLLABORATEURS EN TOUTE SÉCURITÉ

#### Évolution des effectifs par zone géographique



#### TAUX D'ENGAGEMENT DE NOS COLLABORATEURS



**82 %**  
de taux de fidélisation des collaborateurs

**8 %**  
de taux de promotion interne de l'encadrement sur site

**0,71**  
de taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt (- 0,06 pt vs n-1)

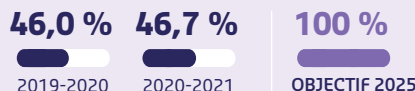
**10 H**  
de formation en moyenne par collaborateur (+ 1 h vs n-1)

02

### PROMOUVOIR UNE CULTURE DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION QUI REFLÈTE ET DÉVELOPPE LES COMMUNAUTÉS QUE NOUS SERVONS



PART DES COLLABORATEURS TRAVAILLANT DANS DES PAYS RESPECTANT LA MIXITÉ FEMMES-HOMMES DANS LEUR MANAGEMENT



**83,7 %**

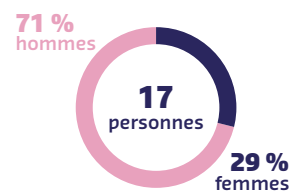
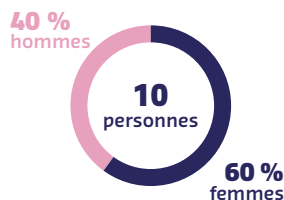
des effectifs travaillant dans des pays ayant une politique de non-discrimination qui inclut l'orientation sexuelle et l'identité de genre

#### Répartition des effectifs par genre et par catégorie

(au 31/08/2021)

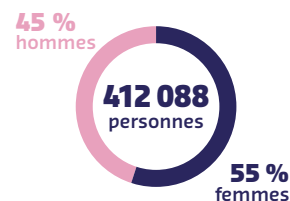
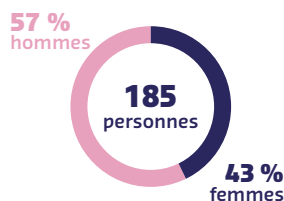
Conseil d'Administration  
hors administrateurs représentant les salariés

Comité Exécutif



Cadres dirigeants

Employés



1 Enquête d'engagement 2021 envoyée à 336 183 collaborateurs et à laquelle 63 % ont répondu (vs 59 % l'année précédente).



03

### FAVORISER UNE CULTURE DE LA RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE CHEZ NOS COLLABORATEURS ET DANS NOS ESPACES DE TRAVAIL



NOMBRE DE COLLABORATEURS FORMÉS À DES PRATIQUES DURABLES DEPUIS 2015



04

### PROPOSER À NOS CONSOMMATEURS DES CHOIX DE VIE SAINS ET LES ENCOURAGER À LES SUIVRE



PART DES CONSOMMATEURS QUI SE VOIENT PROPOSER CHAQUE JOUR DES OPTIONS FAVORISANT UN MODE DE VIE SAIN



05

### PROMOUVOIR LE DÉVELOPPEMENT LOCAL ET LES PRATIQUES COMMERCIALES ÉQUITABLES, INCLUSIVES ET DURABLES



VALEUR COMMERCIALE QUI BÉNÉFICIE AUX PME <sup>(1)</sup> en milliards d'euros

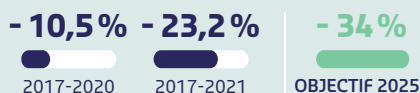


06

### ÊTRE UN ACHETEUR RESPONSABLE ET FOURNIR DES SERVICES DE GESTION QUI RÉDUISENT LES ÉMISSIONS DE CARBONE



RÉDUCTION DES ÉMISSIONS CARBONE DU PÉRIMÈTRE 3 DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT VS 2017

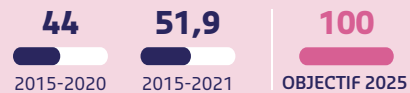


07

### AGIR DURABLEMENT POUR UN MONDE SANS FAIM



NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES STOP HUNGER DEPUIS 2015 en million de bénéficiaires



08

### FAIRE DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION UN MOTEUR DE CHANGEMENT SOCIÉTAL



NOMBRE DE FEMMES DANS LES COMMUNAUTÉS RENDUES PLUS AUTONOMES DEPUIS 2015

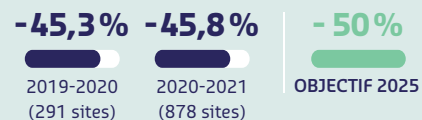


09

### DÉFENDRE UNE UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES

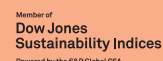


RÉDUCTION DE NOTRE GASPILLAGE ALIMENTAIRE SUR LES SITES AYANT DÉPLOYÉ LE PROGRAMME WASTEWATCH



Agir de manière responsable est au cœur de notre mission et de tout ce que nous faisons au quotidien. Reconnu pour ses engagements, Sodexo encourage ses équipes à progresser pour réduire notre impact sur les écosystèmes.

Sodexo est ainsi membre des indices ESG 80, FTSE4Good, CAC 40 ESG de Euronext et Dow Jones Sustainability Index pour lequel il est, pour la 16<sup>e</sup> année consécutive, un des leaders de son secteur. Le Groupe est également classé parmi les meilleures entreprises de son secteur au sein du SAM Sustainability Yearbook pour la 14<sup>e</sup> année consécutive et du classement DiversityInc en faveur de ses collaborateurs LGBT+, pour le recrutement de femmes de couleur et pour ses cadres dirigeantes. Sodexo détient par ailleurs la certification Platinum d'Ecovadis. En novembre 2020, Sodexo rejoint la liste des leaders mondiaux du changement climatique du CDP avec une note de A en progressant sur sa stratégie carbone.



1 Petites et Moyennes Entreprises.

Pour plus d'informations, voir chapitre 2.

# Une politique de rémunération responsable

Dans l'intérêt de la Société et de ses parties prenantes et dans le respect de nos valeurs, le Conseil d'Administration veille à proposer une politique de rémunération responsable au service de la performance et de la stratégie à long terme.



CÉCILE TANDEAU DE MARSAC

Présidente  
du Comité  
des Rémunérations



« Notre politique de rémunération équilibrée, entre reconnaissance individuelle et collective, long terme et court terme, est un levier essentiel de croissance rentable et durable. Dans un contexte de reprise d'activité, notre objectif est d'attirer, de motiver, de fidéliser et de mobiliser les talents de Sodexo et de renforcer notre culture de la performance. »

## PRINCIPES DE RÉMUNÉRATION



## FAITS MARQUANTS DE L'EXERCICE 2020-2021

### Une rémunération variable annuelle adaptée à la situation exceptionnelle

- Des objectifs de performance financière évalués par semestre. La possibilité de rémunération d'une surperformance est exceptionnellement écartée pour cet exercice. Le retour à un cycle annuel d'évaluation des performances est attendu pour l'exercice 2021-2022.
- Pour le Directeur Général, des objectifs de performances non financières évalués sur la totalité de l'exercice, pour maintenir une perspective annuelle.

### Une attribution d'actions de performance en novembre 2020

- Pour la première fois, une condition de performance visant à mesurer les progrès de Sodexo en matière de réduction d'impact carbone s'applique à l'ensemble des bénéficiaires du plan d'actions de performance du Groupe. Dans la continuité des exercices passés, le plan inclut également une condition de performance dont l'objectif est d'encourager la promotion des femmes aux plus hauts niveaux de la hiérarchie du Groupe.

- La période d'acquisition des actions de performance de ce plan a été réduite de 48 à 38 mois. En contrepartie et pour assurer un coût équivalent pour l'entreprise, aucune attribution d'actions de performance n'a eu lieu au titre de l'exercice 2019-2020.
- La prochaine attribution d'actions de performance est prévue début 2022, avec une période d'acquisition portée à 36 mois et une condition de performance en matière d'impact carbone reconduite.

### L'annonce d'une gouvernance de transition

- Il a été mis fin au mandat de Directeur Général de Denis Machuel le 30 septembre 2021. En application de la politique de rémunération, le Conseil d'Administration a souhaité le soumettre à un engagement de non-concurrence renforcé, avec pour objectif la protection des intérêts de Sodexo.
- Une gouvernance de transition a été annoncée, avec la nomination de Sophie Bellon, Présidente du Conseil d'Administration, comme Directrice Générale du Groupe par intérim. Une rémunération complémentaire est proposée pour cette période de transition.

À noter : Le plan de retraite supplémentaire des dirigeants, approuvé par les actionnaires lors de l'Assemblée Générale de l'exercice 2018-2019, sera mis en œuvre au cours de l'exercice 2021-2022, les conditions réglementaires ayant été précisées en fin d'année 2020.

## RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

### Rémunération de la Présidente du Conseil d'Administration

La rémunération de la Présidente du Conseil d'Administration est composée d'une rémunération fixe ainsi que de régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé. En cohérence avec son rôle non-exécutif, et en ligne avec les pratiques de marché en France, la Présidente du Conseil d'Administration ne dispose d'aucune rémunération variable ni annuelle, ni pluriannuelle. Elle ne bénéficie pas de

dispositif d'intéressement à long terme.

Pour l'exercice 2020-2021, la rémunération effectivement versée à Sophie Bellon, Présidente du Conseil d'Administration, s'est élevée à 675 000 euros, équivalente à la rémunération fixe annuelle théoriquement attribuable.

À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021, la Présidente exerce également par intérim la fonction de Directrice Générale. À ce titre, Sophie

Bellon percevra une rémunération fixe complémentaire pendant la durée de l'intérim, portant sa rémunération globale théorique fixe annuelle à 900 000 euros. La structure de rémunération de la Présidente restera inchangée pendant la période d'intérim, sans aucune rémunération variable ni attribution gratuite d'actions.

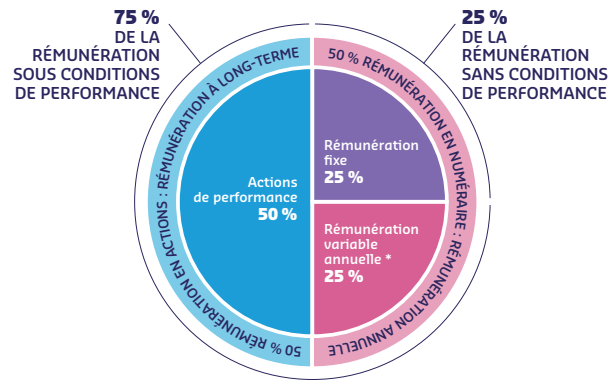


## Rémunération du Directeur Général

La politique de rémunération du Directeur Général vise un équilibre entre la performance à long terme et à court terme afin de promouvoir le développement de l'entreprise pour toutes ses parties prenantes.

Celle-ci vise à renforcer la motivation et la fidélisation du dirigeant mandataire social tout en facilitant l'alignement de ses intérêts avec ceux des actionnaires ainsi qu'avec l'intérêt social de l'entreprise.

Elle se compose d'une rémunération fixe, rétribuant les responsabilités attachées à ce type de mandat social, d'une rémunération variable annuelle, dont l'objectif est d'inciter le Directeur Général à atteindre les objectifs annuels de performance fixés par le Conseil d'Administration, et d'une rémunération long terme, sous la forme d'attribution gratuite d'actions de performance.



### Détail de la rémunération

#### Au titre de l'exercice 2020-2021

- La rémunération fixe effectivement versée s'éleva à 900 000 euros.
- Les performances de l'exercice 2020-2021 ont été constatées en 2 temps en raison de la situation sanitaire exceptionnelle. Compte tenu du taux d'atteinte des objectifs, la rémunération variable au titre de l'exercice est de 810 000 euros, soumise au vote des actionnaires lors de l'Assemblée Générale du 14 décembre 2021.
- Le 25 novembre 2020, le Conseil d'Administration a décidé d'attribuer des actions de performance au Directeur Général au titre de sa politique d'intéressement de long terme. Il a ainsi reçu 28 000 actions soumises à conditions de performance, d'une valeur IFRS de 1 681 288 euros.

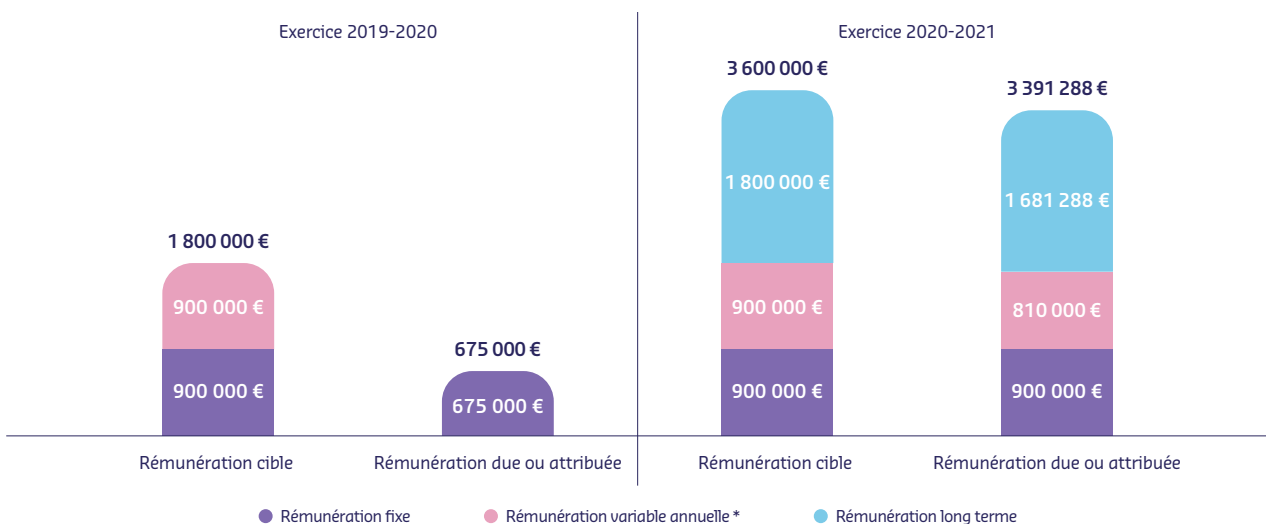
#### Au titre de l'exercice 2021-2022

- Le montant de la rémunération fixe reste inchangé au titre de l'exercice 2021-2022, et sera versé *prorata temporis* du 1<sup>er</sup> au 30 septembre 2021, date de la cessation de son mandat de Directeur Général.
- Le Conseil d'Administration a décidé de fixer le montant de sa rémunération variable au titre de l'exercice 2021-2022 à son niveau cible, soit 100 % de sa rémunération fixe, au *prorata temporis* du 1<sup>er</sup> au 30 septembre 2021.
- Aucune action de performance ne sera attribuée à Denis Machuel au titre de l'exercice 2021-2022.

### En application de la politique de rémunération, les conditions de départ de Denis Machuel proposées incluent les éléments suivants

- Un engagement de non-concurrence renforcé afin de mieux protéger le Groupe et ses actionnaires : de nouveaux concurrents ont été ajoutés, notamment des acteurs digitaux, la durée a été portée de 2 à 3 ans, et des conditions plus restrictives de non-sollicitation de salariés et de clients du Groupe ont été imposées. En contrepartie, le montant de l'indemnité de non-concurrence a été revu à la hausse et porté à deux années de rémunération fixe et variable versées au titre de 2020-2021.
- En reconnaissance de sa contribution au développement du Groupe, qu'il a rejoint en 2007 et dont il était le Directeur Général depuis janvier 2018, et de son action pendant la crise du Covid-19, le Conseil d'Administration a décidé de lever la condition de présence applicable aux plans d'actions en cours d'acquisition et de maintenir les droits à actions au prorata de sa présence effective au sein du Groupe.
- Denis Machuel pourra bénéficier d'une assurance santé et de prévoyance pendant douze mois à compter de la fin de son mandat.

### Synthèse de la rémunération du Directeur Général



\* La rémunération variable annuelle est égale, à objectifs atteints, à 100 % de la rémunération fixe et peut atteindre 150 % (soit 1 350 000 euros) en cas de dépassement des objectifs.

Pour plus d'informations, voir le chapitre 6 du Document d'enregistrement universel.

## 2.1

# La responsabilité d'entreprise chez Sodexo

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

Aujourd'hui, choisir une croissance responsable, c'est continuer ce que nous pouvons faire de mieux, de façon plus sûre, plus saine et plus respectueuse de l'environnement. C'est améliorer la façon dont nous prenons soin de nos collaborateurs, la qualité des repas que nous servons et des services que nous offrons ainsi que notre comportement en tant qu'entreprise citoyenne.

Le Better Tomorrow 2025 guide nos actions et oriente nos progrès sur nos enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux les plus importants.

## BETTER TOMORROW 2025 Nos 9 engagements et objectifs pour 2025



**NOS RÔLES  
EN TANT  
QU'EMPLOYEUR**

  
**NOS IMPACTS  
SUR LES INDIVIDUS**

Améliorer la qualité de vie de nos collaborateurs en toute sécurité  
80 % de nos collaborateurs sont engagés



**NOS IMPACTS  
SUR LES COMMUNAUTÉS**

Promouvoir une culture de diversité et d'inclusion qui reflète et développe les communautés que nous servons  
100 % de nos collaborateurs travaillent dans des pays respectant la mixité femmes-hommes dans leur management



**NOS IMPACTS  
SUR L'ENVIRONNEMENT**

Favoriser une culture de la responsabilité environnementale chez nos collaborateurs et dans nos espaces de travail  
100 % de nos collaborateurs sont formés à des pratiques durables



**NOS RÔLES  
EN TANT  
QUE PRESTATAIRE  
DE SERVICES**

Proposer à nos consommateurs des choix de vie sains et les encourager à les suivre  
100 % de nos consommateurs se verront proposer chaque jour des options favorisant un mode de vie sain

Promouvoir le développement local et les pratiques commerciales équitables, inclusives et durables  
10 milliards d'euros de notre valeur commerciale bénéficieront aux PME <sup>(1)</sup>

Être un acheteur responsable et fournir des services de gestion qui réduisent les émissions de carbone  
34 % de réduction des émissions de carbone <sup>(2)</sup>



**NOS RÔLES  
EN TANT  
QU'ENTREPRISE  
CITOYENNE**

Agir durablement pour un monde sans faim  
100 millions de bénéficiaires Stop Hunger <sup>(3)</sup>

Faire de la diversité et de l'inclusion un moteur de changement sociétal  
500 000 femmes dans les communautés rendues plus autonomes <sup>(3)</sup>

Défendre une utilisation durable des ressources  
50 % de réduction de notre gaspillage alimentaire

1 Petites et moyennes entreprises.

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

3 Chiffre cumulé depuis 2015.

## 2.1.1 Notre contribution aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies

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

### NOS PRINCIPALES RECONNAISSANCES EN MATIÈRE DE RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE



## 2.1.2 Gouvernance RSE

### Une indépendance financière assurée par un actionnariat familial de contrôle

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

#### La RSE au cœur de la mission de l'entreprise...

Sous la direction de sa Présidente, Sophie Bellon, le Conseil d'Administration, composé de 7 femmes et de 5 hommes, détermine les orientations stratégiques du Groupe en ligne avec la vision à long terme qui caractérise sa gouvernance. Parmi les 12 membres du Conseil d'Administration, 6 ont des compétences en termes de développement durable, d'engagement sociétal et de ressources humaines. La responsabilité d'entreprise est un sujet majeur régulièrement à l'ordre du jour.

Au cours de l'exercice 2020-2021, les avancées et les axes d'évolution en matière de responsabilité d'entreprise ont été présentés au Conseil d'Administration à deux reprises et incorporés dans toutes les présentations de la stratégie ainsi que dans la session de formation des membres du Conseil du mois de juin.

Par ailleurs, le Comité des Rémunérations a revu le plan d'intéressement des dirigeants afin d'ajouter un critère sur l'atteinte des objectifs en matière d'empreinte carbone.

#### Et soutenue par le Comité de Transition et le Comité Exécutif

Sophie Bellon, Présidente du Conseil d'Administration et Directrice Générale par intérim, a toujours été engagée sur les sujets liés à la responsabilité d'entreprise. Elle est membre de l'initiative Champions 12.3 autour de l'objectif de réduction du gaspillage alimentaire fixé par les Nations Unies.

Régulièrement, les enjeux en matière de responsabilité d'entreprise sont traités au sein du Comité de Transition et du Comité Exécutif afin d'en définir des lignes directrices et de faire progresser nos actions en la matière. Sophie Bellon porte les sujets de la responsabilité d'entreprise au sein du Comité de Transition et apporte son expérience et ses convictions pour accélérer le retour à la croissance à la fois rentable et responsable. Plusieurs membres du Comité Exécutif du Groupe sont en charge de piloter l'amélioration continue des performances du Groupe en matière de responsabilité d'entreprise :

- **Didier Sandoz**, en tant que Directeur Général Responsabilité d'Entreprise, dirige l'élaboration et le déploiement de la feuille de route Better Tomorrow 2025 ;
- **Johnpaul Dimech**, en tant que Président des régions, est responsable des avancées sur les actions pour réduire le gaspillage alimentaire, et notamment le déploiement du programme WasteWatch ;
- **Sean Haley**, dans son rôle de Directeur Général Services Opérations au niveau mondial, avec la responsabilité des achats et d'Entegra, porte les sujets en lien avec l'approvisionnement et l'alimentation responsable ainsi que les enjeux liés à la Santé et la Sécurité ;
- la Direction de la Diversité, de l'Équité et de l'Inclusion est directement rattachée à la Direction Générale, ce qui assure l'avancement sur ces sujets importants pour le Groupe ;
- la Direction de l'Éthique et de la Conformité du Groupe en charge des principes éthiques et de la conduite responsable des affaires est également directement rattachée à la Direction Générale.

#### Comité de pilotage pour la Responsabilité d'Entreprise

Ce Comité présidé par Didier Sandoz, est composé de 9 membres issus de différents continents, métiers et fonctions. Le Comité de pilotage élabore la stratégie de responsabilité d'entreprise globale et assure le suivi des progrès réalisés. Ses membres se réunissent tous les 3 mois afin de suivre l'avancée de notre feuille de route en matière de responsabilité d'entreprise et de décider des priorités pour les mois à venir. Cette année, il a notamment supervisé l'élaboration de la nouvelle matrice de matérialité afin d'assurer que la responsabilité d'entreprise est au cœur des plans stratégiques des régions et segments.

#### Comité de Direction pour la Diversité, l'Équité et l'Inclusion

Ce Comité délivre une vision globale et fixe des objectifs de progrès. En binôme, les membres du Comité Exécutif sponsorisent chacune des 5 dimensions (Genre, Culture et Origine, Situation de Handicap, Orientation Sexuelle et Génération) et les font progresser, appuyés sur des groupes de travail Diversité, Équité et Inclusion mondiaux, régionaux et locaux, proches de nos opérations et adaptés localement à chaque communauté.

#### Comité Éthique et Conformité Groupe

L'intégrité dans la conduite des affaires est essentielle au succès de Sodexo et constitue un pilier fondamental de ses engagements en matière de conduite responsable des affaires. Le Comité est co-présidé par le Directeur Juridique Groupe et le Directeur Éthique Groupe et rend compte régulièrement au Comité Exécutif du Groupe. Il est composé de représentants de différentes fonctions du Groupe : Éthique, Juridique, Contrôle Interne, Audit Interne, Ressources Humaines, Achats, Responsabilité Sociale et Environnementale, Communication. Ce Comité s'assure que la charte relative aux droits humains et à l'intégrité des affaires est appliquée dans toutes les activités de l'entreprise avec ses parties prenantes. Au cours de l'exercice 2020 - 2021, ce Comité s'est réuni sept fois.

#### La communauté Better Tomorrow (en charge des sujets de responsabilité d'entreprise)

Un représentant de la responsabilité d'entreprise est nommé dans chaque segment et/ou pays pour soutenir les progrès et le déploiement du Better Tomorrow 2025. Ils sont les points de contact privilégiés pour tous les sujets relatifs au programme et aux initiatives qui y sont associées. Cette communauté de plus de 80 personnes se réunit régulièrement afin d'échanger sur les bonnes pratiques, informations et progrès en la matière.





## 2.1.3 Relations avec les parties prenantes

### L'épanouissement de nos collaborateurs

Sodexo est déterminé à être un employeur de référence et à partager les valeurs du Groupe (Esprit de service, Esprit d'équipe et Esprit de progrès) avec ses collaborateurs. Nous proposons, au sein des communautés locales où nous exerçons nos activités, des emplois et des formations qui favorisent l'évolution professionnelle et la promotion interne.

**78,3 %** de nos collaborateurs sont engagés

### Le développement de relations durables avec nos clients

Sodexo peut assurer un large éventail de services pour un même client, sur tous ses sites à travers le monde. Nos services ont un impact direct sur les aspects stratégiques de l'activité de nos clients, tels que la motivation de leurs collaborateurs, leur compétitivité et l'attractivité de leur organisation.

**100 millions** de consommateurs chaque jour

### L'amélioration de la qualité de vie des consommateurs

Sodexo sert quotidiennement des repas à des millions de personnes et peut donc influencer significativement leurs choix alimentaires vers une alimentation plus équilibrée et plus durable en partageant des informations pédagogiques, précises et accessibles. Cette sensibilisation est essentielle pour améliorer la qualité de vie de ses consommateurs.

**73,8 %** de nos consommateurs ont accès à des options favorisant un mode de vie sain

### Les partenariats avec nos fournisseurs et commerçants affiliés

Nos fournisseurs et nos commerçants affiliés constituent un maillon essentiel de notre chaîne de valeur. Ce sont de précieux partenaires commerciaux avec lesquels le Groupe cherche à bâtir des relations bénéfiques à tous. Ils doivent respecter des normes exigeantes en matière de qualité, de conditions de travail, d'intégrité dans la conduite des affaires et de respect de l'environnement.

**95,6 %** des achats sont réalisés auprès de fournisseurs sous contrat ayant signé le Code de conduite fournisseur Sodexo

### Les collaborations avec les institutions et les ONG

Sodexo continue à élargir son écosystème d'organisations non gouvernementales et ses engagements auprès de ses différentes parties prenantes. Cette démarche est indispensable pour relever des défis mondiaux tels que le respect des droits de l'Homme, l'amélioration continue des conditions de travail, la promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, la réduction des émissions de carbone, l'amélioration de la nutrition, la lutte contre le gaspillage alimentaire ou contre la faim.

Sodexo collabore avec les organisations internationales expertes. Nous entretenons des relations productives dans la durée avec l'Organisation de Coopération et de Développement Économique (OCDE), le World Wildlife Fund (WWF), l'Organisation Internationale du Travail (OIT), les Nations Unies, la Global Sustainable Seafood Initiative (GSSI), la Seafood Task Force et des institutions académiques. La Société est également liée par un accord cadre international avec l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation (UITA). Sodexo est à l'initiative de la création de l'*International Food Waste Coalition* (IFWC) et de la *Global Coalition for Animal Welfare* (GCAW).

### La confiance des investisseurs

Alors que la présence de la famille Bellon au capital du Groupe constitue le gage d'indépendance financière et de stabilité de Sodexo, la confiance des actionnaires institutionnels et individuels apporte le soutien boursier nécessaire au développement du Groupe et à sa valorisation.

Cette confiance se concrétise par l'intégration de Sodexo au nouvel indice ESG de Euronext CAC 40, regroupant les 40 entreprises du CAC Large 60 ayant les meilleures pratiques environnementales, sociales et de gouvernance (ESG).

Sodexo est également inclus dans les indices Dow Jones Sustainability, Vigeo Eiris and FTSE4Good.

### Le dialogue avec les gouvernements et régulateurs

Les activités de Sodexo sont encadrées par de nombreuses réglementations en matière de sécurité alimentaire, de santé et de sécurité au travail, de marchés publics, de services à la personne et à domicile (SPD), de services de paiement, etc. Une grande partie de notre activité est contractée auprès d'organismes publics ou gouvernementaux.

Enregistré au Registre de la Transparence de la Commission Européenne et du Parlement Européen, Sodexo participe à des consultations gouvernementales et mène une politique éthique de lobbying auprès des décideurs politiques et économiques.

En juillet 2021, Sodexo signe le nouveau Code de conduite européen, ce qui renforce les engagements de Sodexo en matière de responsabilité d'entreprise et notre ambition de développer une agriculture responsable fondée sur la préservation des ressources naturelles et le respect de la biodiversité, la justice sociale et la viabilité économique.

### 2.1.4 Matrice de matérialité

La large gamme d'activités et de services de Sodexo nous permet de développer des relations solides avec de multiples parties prenantes. En 2021, nous avons mené notre troisième étude de matérialité pour confirmer la validité de notre feuille de route en matière de responsabilité d'entreprise. Nous avons renouvelé le processus d'identification et de priorisation des enjeux et impacts clés en concertation avec les parties prenantes internes et externes et avec le soutien d'un partenaire externe EY.

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

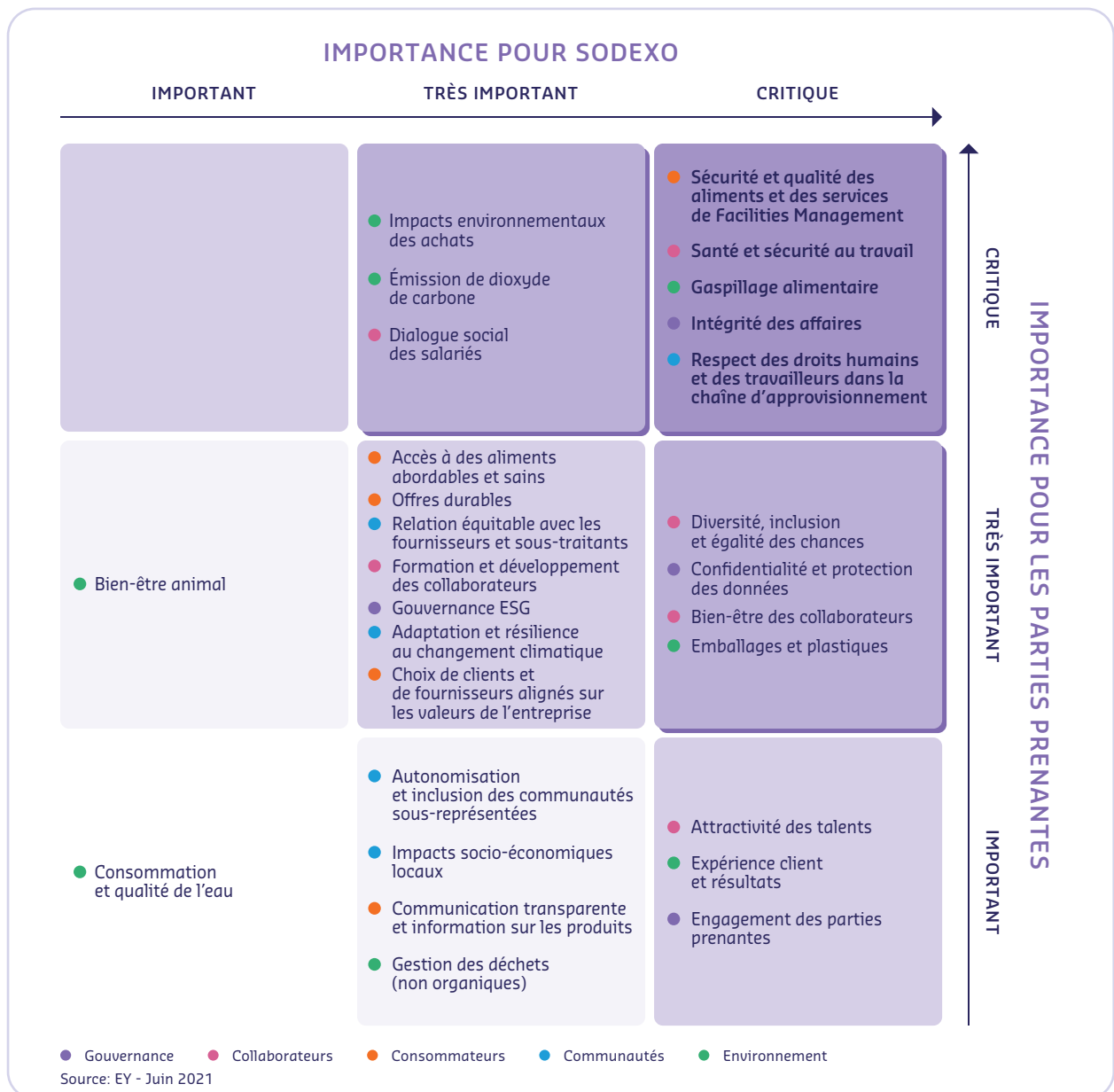
Comprendre le point de vue de nos parties prenantes sur les sujets économiques, sociaux, environnementaux et de gouvernance qui touchent Sodexo nous permet de mieux répondre à leurs préoccupations, d'échanger de manière constructive sur différents domaines d'intervention afin de mieux gérer nos activités.

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

L'étude de la matérialité améliore le dialogue avec les principales parties prenantes et permet d'identifier et de faire comprendre systématiquement les sujets de responsabilité d'entreprise qui affectent Sodexo et nos parties prenantes aujourd'hui et à l'avenir.

Pendant l'exercice 2020-2021, nous avons revu notre analyse de matérialité pour prendre également en compte l'impact des principaux développements en cours (notamment pendant la pandémie de Covid-19) sur nos priorités en matière de développement durable.

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



## Nous avons développé la matrice de matérialité selon un processus en 3 étapes :

### **1** MISE À JOUR ET IDENTIFICATION DES ENJEUX

En 2020, le contexte a considérablement changé avec une plus grande prise de conscience mondiale sur le changement climatique, la biodiversité, la justice sociale, la finance durable et bien sûr les conditions et défis sans précédent liés à la pandémie. Par conséquent, la liste des enjeux évalués pour la matérialité précédente, faite en 2019, a été mise à jour pour inclure les sujets émergents. Nous avons collaboré avec EY pour entreprendre cette étude, qui comprenait une analyse des publications, rapports et déclarations récents d'un ensemble de parties prenantes externes, telles que des investisseurs, des analystes, des organisations de la société civile, des gouvernements, des associations professionnelles et des pairs.

### **2** PRIORISATION DES ENJEUX

La priorisation des enjeux et de leurs impacts a été établie en concertation avec les parties prenantes internes et externes. Les sujets ont été présentés pour une évaluation quantitative par le biais d'enquêtes et d'entretiens. Plus de 150 parties prenantes internes et externes représentant les différents partenaires, activités et régions dans lesquelles Sodexo opère ont été consultées en juin 2021. Les ateliers et entretiens menés par EY ont réuni des représentants des équipes Stratégie, Communication, Gestion des Risques, Responsabilité d'Entreprise, Marketing, Digital et Innovation, Ressources Humaines, Achats et Relations Investisseurs. Les collaborateurs de Sodexo ont également exprimé leurs avis par le biais de sondages. Des entretiens ont également été menés avec des fournisseurs, des investisseurs, des clients et des ONG partenaires. Enfin, l'analyse de données externes provenant d'investisseurs, d'études consommateurs, d'agences de notation et de concurrents a largement contribué à l'appréciation de l'importance des nouveaux enjeux.

### **3** UTILISATION ET MISE EN AVANT DES RÉSULTATS DE L'ÉTUDE DE MATÉRIALITÉ

L'ensemble des consultations a permis l'évaluation quantitative et qualitative des enjeux, identifiés par les équipes de Sodexo en amont. Vingt-huit enjeux ont été clairement définis et hiérarchisés selon les impacts de Sodexo identifiés dans la feuille de route Responsabilité d'Entreprise : Better Tomorrow 2025. Les résultats de la consultation des parties prenantes 2021 conforte Sodexo dans la poursuite du déploiement de cette feuille de route qui demeure pertinente pour l'ensemble de nos parties prenantes.

## Focus sur

# les 5 enjeux critiques

DÉFINITION	POURQUOI EST-CE UN ENJEU POUR SODEXO ?	QUELLES SONT LES ACTIONS MISES EN PLACE SUR L'EXERCICE 2020-2021 ?
<b>SÉCURITÉ &amp; QUALITÉ DES ALIMENTS &amp; SERVICES FM</b>		
<p>L'hygiène et la qualité des aliments nécessitent un accès suffisant à des aliments sains et nutritifs qui sont correctement lavés, stockés, cuits et conservés.</p> <p>La qualité et la sécurité des services de Facility Management incluent par exemple la sélection de produits de nettoyage et d'équipements qui ne sont pas nocifs.</p>	<p>L'accès à des quantités suffisantes d'aliments sains et nutritifs est essentiel pour promouvoir une bonne santé. Les aliments dangereux contenant des bactéries, des virus, des parasites ou des substances chimiques nocifs peuvent causer plus de 200 maladies différentes.</p> <p>Sodexo est au service de 100 millions de consommateurs chaque jour et s'est engagé à offrir chaque jour à 100 % de ses consommateurs des options favorisant un mode de vie sain.</p>	<p>96,5 % du chiffre d'affaires de l'activité Services sur Site provient des pays qui ont un système assurant que les salariés ayant des responsabilités de restauration sont formés en conformité avec les normes locales et à la politique globale de sécurité alimentaire (p. 63).</p>
<b>SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL</b>		
<p>Fournir un environnement de travail sûr garantissant la santé et la sécurité des collaborateurs grâce à une protection adéquate fait partie des devoirs des entreprises envers leurs employés, en particulier dans les activités plutôt physiques telles que la restauration et le facility management. Les politiques de santé et sécurité comprennent l'identification des risques pour la santé et la sécurité à travers des analyses <i>ad hoc</i> ainsi que le suivi et l'analyse des accidents du travail ou liés à la santé et la définition de mesures correctives.</p>	<p>Sodexo emploie environ 412 000 personnes dans le monde et fait également appel à des sous-traitants. Ses collaborateurs travaillent dans des environnements divers et sont donc exposés à une grande variété de risques pour la santé et la sécurité.</p>	<p>11,5 jours d'absence en moyenne par collaborateur pour accident ou maladie professionnelle, accident ou maladie personnelle (p. 62).</p>
<b>GASPILLAGE ALIMENTAIRE</b>		
<p>Le gaspillage alimentaire peut se produire à n'importe quel stade de la chaîne de valeur alimentaire – production, transport, transformation, vente au détail et consommation et constitue une partie importante de l'impact de l'agriculture sur le changement climatique et d'autres enjeux environnementaux.</p> <p>La prévention et la réduction du gaspillage alimentaire grâce à des programmes, des initiatives, des systèmes et technologies innovants, des mesures de sensibilisation et de comportement et l'application des principes de l'économie circulaire sont aujourd'hui plus importants que jamais.</p>	<p>La restauration commerciale et collective est une source importante de gaspillage alimentaire. Le gaspillage alimentaire a été identifié comme un axe d'action majeur pour Sodexo. La prévention et la réduction des déchets alimentaires peuvent également avoir un impact environnemental et financier important.</p>	<p>Nous sommes la première entreprise mondiale de services alimentaires à associer nos financements à des actions de prévention du gaspillage alimentaire.</p> <p>45,8 % de réduction de notre gaspillage alimentaire sur les 878 sites ayant déployé le programme WasteWatch.</p>
<b>INTÉGRITÉ DES AFFAIRES</b>		
<p>Les principales parties prenantes (investisseurs, régulateurs, clients, partenaires, etc.) attendent des entreprises qu'elles adoptent des pratiques commerciales transparentes et responsables, y compris dans leur chaîne d'approvisionnement, qui soient conformes à toutes les lois et réglementations applicables et respectent les principes éthiques. Ces pratiques couvrent plusieurs thèmes principaux : corruption, concurrence loyale et ouverte, prise de décision éthique, utilisation et protection des actifs de Sodexo et évasion fiscale.</p>	<p>Le Groupe travaille avec des fournisseurs situés dans des pays à risque en termes de manquements éthiques, principalement de corruption. Sodexo intervient également dans des secteurs où la concurrence est forte ce qui augmente les risques de transgressions éthiques.</p>	<p>95,1 % des effectifs du Groupe travaillent dans un pays ayant les principes d'intégrité dans la conduite des affaires disponibles dans au moins une langue officielle (p. 51).</p>
<b>RESPECT DES DROITS HUMAINS ET DES TRAVAILLEURS DANS LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT</b>		
<p>Les droits de l'Homme et les libertés fondamentales sont énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme. Construire des chaînes d'approvisionnement responsables et traçables permet de protéger et de promouvoir les droits de l'Homme et les libertés fondamentales, y compris, mais sans se limiter à : l'éradication du travail forcé, du travail des enfants, de la discrimination, du non-respect de la liberté d'association et de la négociation collective.</p>	<p>Sodexo travaille avec des fournisseurs situés sur tous les continents du monde. Simultanément, la Direction des Achats compte des collaborateurs répartis dans les différentes zones géographiques du Groupe. Certains de ces pays où Sodexo opère et achète présentent des risques potentiels élevés en matière de droits humains.</p>	<p>95,6 % des achats ont été réalisés auprès de fournisseurs sous contrat ayant signé le Code de conduite fournisseur Sodexo (p. 71).</p>



## 2.1.5 Intégrité et respect des droits de l'Homme dans la conduite des affaires, partout où Sodexo est implanté



Loyauté, respect de la personne, transparence et intégrité : les principes éthiques de Sodexo doivent être connus et compris par tous les collaborateurs qui sont tenus d'agir en adéquation avec eux. Au cœur de ces principes figure l'engagement de Sodexo en matière d'intégrité dans la conduite des affaires. Pour assurer son respect dans toutes ses relations commerciales, Sodexo a adopté des principes stricts énoncés dans sa Charte des Principes d'intégrité, assortie d'un guide de mise en situation concrète à destination des collaborateurs. Sodexo a formalisé ses engagements en matière de droits de l'Homme et de Droits Fondamentaux au Travail dans sa politique des Droits de l'Homme et sa Charte pour les Droits Fondamentaux au Travail. Cette politique est fondée sur les principes directeurs des Nations Unies

relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme, sur la Déclaration universelle des Droits de l'Homme et sur la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux du travail. La politique Santé et Sécurité au travail fait partie intégrante de la politique Santé et Sécurité du Groupe, et la politique environnementale est déclinée dans la feuille de route Better Tomorrow 2025.

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

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

	EXERCICE 2020-2021	EXERCICE 2019-2020
% des effectifs du Groupe travaillant dans un pays ayant les principes d'intégrité dans la conduite des affaires disponibles dans au moins une langue officielle *	95,1 %	95,2 %
% des effectifs travaillant dans des pays où la politique des Droits de l'Homme du Groupe est disponible dans au moins une langue officielle *	94,2 %	93,8 %
% des effectifs travaillant dans des pays ayant une politique de non-discrimination qui inclut l'orientation sexuelle et l'identité de genre (activité sur site uniquement)	83,7 %	93,5 %

\* Chiffre de l'exercice 2019-2020 corrigé suite à une vérification approfondie des données.



## 2.2

# Améliorer durablement la qualité de vie de tous








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

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

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

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



	 <b>NOS IMPACTS SUR LES INDIVIDUS</b>	 <b>OÙ EN SOMMES-NOUS ?</b> <small>(OBJECTIF À 2025)</small>	 <b>NOS IMPACTS SUR LES COMMUNAUTÉS</b>	 <b>NOS IMPACTS SUR L'ENVIRONNEMENT</b>
 <b>NOS RÔLES EN TANT QU'EMPLOYEUR</b>	Améliorer la qualité de vie de nos collaborateurs en toute sécurité	<b>78,3 %</b> de nos collaborateurs sont engagés (80%)	Promouvoir une culture de diversité et d'inclusion qui reflète et développe les communautés que nous servons	Favoriser une culture de la responsabilité environnementale chez nos collaborateurs et dans nos espaces de travail
 <b>NOS RÔLES EN TANT QUE PRESTATAIRE DE SERVICES</b>	Proposer à nos consommateurs des choix de vie sains et les encourager à les suivre	<b>73,8 %</b> de nos consommateurs se voient proposer des options favorisant un mode de vie sain (100%)	Promouvoir le développement local et les pratiques commerciales équitables, inclusives et durables	Être un acheteur responsable et fournir des services de gestion qui réduisent les émissions de carbone
 <b>NOS RÔLES EN TANT QU'ENTREPRISE CITOYENNE</b>	Agir durablement pour un monde sans faim	<b>51,9 millions</b> de bénéficiaires Stop Hunger <sup>(1)</sup> (100 millions)	Faire de la diversité et de l'inclusion un moteur de changement sociétal	Défendre une utilisation durable des ressources

1 Chiffre cumulé pour la période 2015-2021.

## 2.2.1

# LES COLLABORATEURS AU CŒUR DE TOUTES LES ATTENTIONS EN CETTE ANNÉE DIFFICILE

En dépit d'une situation très difficile, Sodexo s'est engagé à soutenir ses collaborateurs dans le monde entier et à faire tout son possible pour minimiser l'impact de la pandémie. Dans de nombreux pays, Sodexo a apporté aux employés un soutien psychologique et émotionnel, des conseils pratiques, une orientation, une formation et un soutien financier. Toutefois, comme de nombreuses entreprises mondiales, Sodexo a été touché par le Covid-19 et l'entreprise a dû réagir rapidement pour s'assurer que ses activités étaient adaptées aux besoins évolutifs de ses clients. Cela a eu un impact inévitable sur les collaborateurs.

Pour les personnes impactées, Sodexo a mis en place un programme mondial d'aide aux employés, de 30 millions

d'euros pour aider à limiter l'impact de la pandémie sur les collaborateurs. Ce programme a été rendu possible grâce à la contribution de l'entreprise et à la réduction de la rémunération des cadres dirigeants du Groupe.

Par ailleurs, Sodexo a continué à se concentrer sur la motivation et le soutien des collaborateurs qui jouent un rôle essentiel dans la poursuite du succès de l'entreprise.

Sodexo a développé une démarche centrée sur les collaborateurs pour limiter l'impact sur la santé. Les efforts se sont concentrés sur l'adaptation des méthodes de travail et la formation pour assurer des prestations de services sécurisées sur les sites des clients lors de leur réouverture. Sodexo a veillé à ce que ses collaborateurs disposent d'équipements de protection

individuelle et les a sensibilisés à la vaccination.

Pour sortir de la crise, Sodexo a choisi de promouvoir les campagnes de vaccination. Là encore, le Groupe s'est concentré sur ses collaborateurs en leur communiquant les informations nécessaires pour qu'ils puissent prendre les décisions informées pour leur santé. Certains clients de Sodexo ont choisi de rendre la vaccination obligatoire et, dans ces circonstances, Sodexo a collaboré avec les clients et les employés pour préserver la santé et la sécurité de tous et de garantir la liberté de choix.

Face à la pandémie, Sodexo s'est fait un devoir de recenser les cas d'employés testés positifs au Covid-19. Au 31 août 2021, 31 000 cas de contamination au virus ont été signalés par des collaborateurs de Sodexo, un taux relativement bas par rapport au taux de contamination moyen de la population. Cela témoigne de la solidité des protocoles et de la formation mis en place par Sodexo ainsi que l'accès aux équipements de protection individuelle.





À l'heure de la sortie de la crise, Sodexo est convaincu que son engagement envers ses collaborateurs aidera à fidéliser les talents et à en attirer des nouveaux. Pour cela, Sodexo s'assure de protéger leur santé, d'assurer leur sécurité, de préserver leur bien-être, de les traiter avec respect, de les considérer et de les valoriser.

## Politique en matière de vaccination

Les campagnes de vaccination ont fait l'objet d'une importante couverture médiatique et ont donné lieu à un débat sur l'efficacité, la sécurité et les droits de l'Homme. Sodexo a pris le parti de sensibiliser ses collaborateurs pour leur permettre de prendre des décisions informées.

Une campagne mondiale, comprenant des vidéos, des affiches et des questions-réponses a été lancée pour apporter aux collaborateurs des informations factuelles sur la vaccination. Aux États-Unis, Sodexo a fait appel à des célébrités pour soutenir sa campagne *Get the Facts* afin d'encourager les collaborateurs à se faire vacciner en toute connaissance de cause.



## Accompagnement des personnels de santé

Alors que de nombreux sites clients retrouvent aujourd'hui une activité normale après une longue période de fermeture ou de fonctionnement réduit, nos clients du secteur de la santé et les équipes qui y travaillent ont été mobilisées dans la lutte contre la pandémie, exposées au stress, à l'anxiété et à une forte sollicitation.

Pour soutenir les équipes travaillant dans ces conditions, Sodexo au Royaume-Uni et Irlande a par exemple mis en place un service de conseil, leur apportant un soutien émotionnel et psychologique et les aidant à détecter et à traiter les éventuels problèmes de santé mentale. L'impact de cette initiative a été déterminant pour de nombreux collaborateurs et leurs familles, et a été salué par nos clients.

## Soutien de nos dirigeants

Dans un contexte de plans de restructuration des équipes et de changements dans le fonctionnement des sites, Sodexo a reconnu l'importance de former les managers aux compétences nécessaires pour exercer un *leadership* inclusif, pour garantir que l'entreprise reste fidèle à ses valeurs et manifeste un réel intérêt pour les personnes.

Notre équipe de formation et de développement a conçu, dans ce sens, des programmes de formation et les a intégrés dans le *Recharge Hub*, qui a servi de guide aux managers pour soutenir leur équipe dans ce contexte. Le *Recharge Hub* est une plateforme d'auto formation en ligne contenant des outils et des ressources afin de former nos dirigeants dans la gestion du changement.

## Digitalisation de la formation pour le développement personnel

Dans le contexte de la pandémie, la formation en présentiel s'est avérée difficile et, par conséquent, une approche plus digitale de la formation et du développement a été adoptée.

Sodexo a continué de faire évoluer ses équipes, de stimuler la performance via le levier commercial et de développer le sentiment d'appartenance, tout en restant fidèle à ses valeurs en faveur de l'évolution professionnelle de ses collaborateurs. La formation a également permis au Groupe de faire bénéficier à ses équipes des compétences et de l'expertise nécessaires pour aider les clients à s'adapter aux différents défis posés par cette nouvelle réalité.

Pour soutenir notre culture et l'engagement de nos collaborateurs, Sodexo a poursuivi le déploiement du programme d'accueil virtuel pour tous les nouveaux collaborateurs, Sodexo ADN, et a lancé un nouveau programme d'accueil virtuel pour les nouveaux dirigeants, Sodexo World.



# AGIR POUR UN MONDE SANS FAIM

Agir localement et durablement pour un monde sans faim, c'est agir pour une meilleure qualité de vie. C'est la mission de Stop Hunger, réseau mondial à but non lucratif, créé il y a 25 ans par des collaborateurs de Sodexo aux États-Unis. Pour sortir durablement les communautés locales les plus démunies de la faim, les activités de Stop Hunger vont au-delà de l'aide alimentaire avec une priorité : autonomiser les femmes.

Ceux qui souffrent de la faim sont plus enclins à subir les conflits et les changements climatiques. Depuis 2020, la crise sanitaire et ses conséquences sociales et économiques aggravent l'insécurité alimentaire et n'épargnent aucun pays. Avec la pandémie, la faim regagne du terrain : environ 800 millions de personnes dans le monde souffrent de la faim, soit 161 millions de plus par rapport à l'année dernière, et 41 millions sont menacés par la famine.

La faim progresse alors que notre planète peut nourrir 12 milliards d'êtres humains.

## Répondre à cette urgence alimentaire qui touche les plus vulnérables, quel que soit le pays

Depuis le début de la crise sanitaire, Stop Hunger a distribué 8,5 millions de repas grâce au soutien de Sodexo et de son écosystème. Ainsi, 41 000 volontaires se sont engagés localement à travers 54 pays et un don exceptionnel de plus de 4 millions de dollars US a été mobilisé pour soutenir immédiatement et efficacement 200 banques alimentaires, ONG et associations, dans les pays les plus touchés.

L'aide alimentaire d'urgence reste vitale pour faire face immédiatement et quotidiennement à la faim et sauver des vies. Mais Stop Hunger veut continuer d'agir pour aider les plus démunis à sortir durablement de la faim.

Pour prévenir les crises présentes et à venir, et parvenir à plus de résilience, les solutions les plus durables consistent à transformer les systèmes alimentaires existants et développer l'autosuffisance alimentaire, l'éducation, la coopération et l'autonomisation des femmes.

### L'AUTONOMISATION DES FEMMES

#### EST UN MOYEN EFFICACE POUR ÉLIMINER LA FAIM

La priorité de Stop Hunger est de contribuer à l'autonomisation des femmes. D'après des études, elles sont les plus efficaces pour agir contre la faim. Les expériences d'accompagnement et de soutien aux femmes les plus vulnérables de Stop Hunger démontrent, de manière mesurable, combien leur impact est positif au sein de leurs foyers et de leurs communautés.

Stop Hunger a investi 6,5 millions de dollars ces cinq dernières années dans 54 programmes dans 31 pays, afin de leur donner accès à la formation et à l'emploi. Parmi ces programmes, les « Trophées Femmes Stop Hunger » ont été décernés à 29 femmes exceptionnelles pour soutenir financièrement leur projet et dynamiser leurs actions. Ces « Trophées Femmes » ont été lancés en 2017 avec le soutien des équipes Diversité, Équité et Inclusion et les réseaux mixité SoTogether de Sodexo. Au total, au moins 30 000 femmes bénéficient des programmes d'autonomisation que Stop Hunger soutient.



## Sodexo soutient fièrement Stop Hunger

### 25 ANS

Stop Hunger fait partie de l'ADN de Sodexo : dès 1996, ses équipes aux États-Unis font de leur engagement contre la faim une réalité, en créant Stop Hunger. Fondé sur la mission de Sodexo, Stop Hunger est l'unique cause philanthropique du Groupe, portée aujourd'hui par 40 000 volontaires dans 54 pays.

### 100 %

1 euro donné = 1 euro investi contre la faim. 100 % des dons vont à des actions de terrain, les frais de fonctionnement de Stop Hunger étant pris en charge par Sodexo.



### Le mécénat de compétences

Bénéficiaire d'expertises techniques et de compétences du secteur privé est crucial pour les partenaires de Stop Hunger. Avec les missions YEAH (Your Engagement Against Hunger), 71 experts Sodexo ont effectué 490 jours de missions solidaires dans le monde, notamment au profit du *World Food Programme*, la plus grande organisation humanitaire au monde de lutte contre la faim, prix Nobel de la paix 2020, ou de CARE Haïti, ou encore de la Fondation GoodPlanet au Ladakh, au nord de l'Inde.



### Le volontariat classique

Le Servathon Stop Hunger est la mobilisation mondiale annuelle des volontaires pour aider localement les plus démunis, par des collectes alimentaires et de fonds, y compris virtuelles. Malgré les contraintes sanitaires, lors de l'édition 2021 dans 32 pays, 249 000 de dollars US ont été collectés, soit 21 % de plus qu'en 2019. À travers le monde, le Servathon a permis de soutenir localement plus de 218 000 bénéficiaires. Pour faciliter le volontariat en connectant volontaires et ONG partenaires en un clic, Stop Hunger a déployé une solution en ligne : la Stop Hunger Goodness Platform. Nos collaborateurs ont la possibilité de trouver rapidement des missions de volontariat près de chez eux, en incluant la journée annuelle de volontariat offerte par Sodexo.



### Les collectes de fonds

Avec près de 30 % des fonds collectés pour Stop Hunger, les dîners de levée de fonds font appel localement à la générosité de l'écosystème de Sodexo. C'est le cas aux États-Unis, au Canada, en France, au Royaume-Uni ou en Espagne. La carte Pass alimentation Stop Hunger au Brésil ou les Chèques du Cœur en France mobilisent également les donateurs contre la faim. À ce titre, les bénéficiaires des chèques-restaurant ont permis en 2021 de collecter plus de 430 000 de dollars US, notamment au profit des Restos du Cœur en France.

## 2.2.3 Impact sur les individus – chiffres marquants de l'année

### Répartition des effectifs par segment de clientèle et par activité

	EFFECTIFS			RÉPARTITION	
	EXERCICE 2020-2021	VARIATION	VARIATION %	EXERCICE 2020-2021	EXERCICE 2019-2020
Entreprises & Administrations <input checked="" type="checkbox"/>	237 417	- 9 368	- 3,8%	57,6 %	58,4 %
Santé & Seniors <input checked="" type="checkbox"/>	90 102	+ 8 733	+ 10,7%	21,9 %	19,2 %
Éducation <input checked="" type="checkbox"/>	71 182	- 9 190	- 11,4%	17,3 %	19,0 %
<b>TOTAL SERVICES SUR SITE <input checked="" type="checkbox"/></b>	<b>398 701</b>	<b>- 9 825</b>	<b>- 2,4%</b>	<b>96,8 %</b>	<b>96,6 %</b>
SERVICES AVANTAGES & RÉCOMPENSES <input checked="" type="checkbox"/>	4 381	- 327	- 6,9%	2,2 %	1,1 %
SIÈGE DU GROUPE ET STRUCTURES PARTAGÉES <input checked="" type="checkbox"/>	9 006	- 472	- 5,0%	1,1 %	2,2 %
<b>TOTAL <input checked="" type="checkbox"/></b>	<b>412 088</b>	<b>- 10 624</b>	<b>- 2,5%</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Sur l'exercice 2020-2021, le nombre total de collaborateurs est en baisse de - 2,5 % entre le début et la fin de l'année. Ceci, comparé à une décroissance interne du chiffre d'affaires de - 5,6 %, en baisse de - 21,7 % sur le premier semestre et en hausse de + 18,1 % au second semestre.

Le programme *Group Effectiveness and Transformation* (GET) <sup>(1)</sup> a eu un impact significatif sur le nombre de collaborateurs.

Les variations des effectifs selon les segments sont les suivantes :

- Entreprises & Administrations : les effectifs en baisse de - 3,8 % résultent principalement :
  - du redimensionnement des équipes sur site en anticipation de l'accélération et la durabilité du recours au télétravail dans les Services aux Entreprises,
  - des nouvelles vagues de la pandémie, principalement en Amérique du Nord et en Inde, qui viennent perturber fortement l'activité,
  - de la cession de certains services et de la sortie de certains pays.

La baisse des effectifs a été contenue par rapport à la décroissance du chiffre d'affaires de - 9,7 % sur l'exercice. Ceci s'explique en partie par la reprise partielle de l'activité Sports & Loisirs en Amérique du Nord sur le dernier trimestre de l'exercice,

qui a permis l'embauche de 2 900 employés et de la bonne performance du segment Énergie & Ressources ;

- Santé & Seniors : les effectifs en hausse de + 10,7 % proviennent d'une reprise progressive de l'activité à + 3,1 % de chiffre d'affaires sur l'exercice 2020-2021. La mobilisation du contrat des centres de dépistage Covid-19 mis en place au Royaume-Uni représente à lui seul deux tiers de cette hausse ;
- Éducation : le nombre de collaborateurs est en baisse de - 11,4 % et reflète plus généralement la baisse du chiffre d'affaires au niveau mondial de ce segment à - 7,6 %, principalement due à la fermeture des écoles et campus durant la majorité de l'année aux États-Unis. Le dernier trimestre a enregistré une hausse de 3 000 collaborateurs lié à la rentrée scolaire et universitaire en Amérique du Nord. Ceci a été en partie neutralisé par la cession de l'activité éducation en Allemagne sur l'exercice qui représente près de 1 000 collaborateurs ;
- Services Avantages & Récompenses : le nombre de collaborateurs en baisse de - 6,9 % provient de la cession de Rydoo en fin d'année, d'effectifs moindres en Turquie et en France, alors que le Brésil continue de voir ses effectifs croître ;
- enfin, les effectifs des activités Siège diminuent de - 5 %, en phase avec l'exécution du plan GET et la maîtrise des coûts de structure.

1 Le programme GET (*Group Effectiveness and Transformation*) est un programme de restructuration lancé au second semestre de l'exercice 2019-2020, en vue d'adapter les frais généraux et administratif aux conséquences de la crise sanitaire sur l'activité. La majorité de ce programme a eu lieu sur l'exercice 2020-2021.

Indicateurs vérifiés en assurance raisonnable par KPMG.



## Répartition des effectifs par zone géographique

	EFFECTIFS			REPARTITION	
	EXERCICE 2020-2021	VARIATION	VARIATION %	EXERCICE 2020-2021	EXERCICE 2019-2020
Amérique du Nord	113 345	- 14 798	- 11,5 %	27,5 %	30,3 %
Europe	132 375	+ 374	+ 0,3 %	32,1 %	31,2 %
Asie-Pacifique, Amérique latine, Moyen-Orient et Afrique	166 368	+ 3 800	+ 2,3 %	40,4 %	38,5 %
<b>TOTAL</b>	<b>412 088</b>	<b>- 10 624</b>	<b>- 2,5 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

La part des effectifs en Amérique du Nord baisse du fait des activités Éducation et Sport et Loisirs, ainsi que du manque de mesures de chômage partiel. Sur cette région les effectifs diminuent globalement de - 11,5 %, en lien avec la décroissance interne du chiffre d'affaires qui s'établit à - 13,3 % sur l'exercice.

En Europe, la hausse des effectifs portée par le Royaume-Uni du fait des centres de dépistage Covid-19 est totalement neutralisée par de légères baisses en Allemagne, en Espagne ou aux Pays-Bas, du fait de la crise sanitaire qui ont amené ces pays à mettre en place des plans sociaux. Ces plans sociaux ont été déployés en collaboration

avec les instances représentatives du personnel locales. En France, les effectifs sont stables grâce à la croissance de l'activité Services aux Particuliers et à Domicile qui compense la baisse des Services sur Site. Le plan de sauvegarde de l'emploi démarré en France sur l'exercice 2020-2021 n'aura d'impact significatif sur les effectifs qu'à compter de septembre 2022.

Enfin, les effectifs sont en hausse en Asie-Pacifique et en Amérique latine, grâce à une activité soutenue au Brésil, en Chine, et sur le segment Énergie & Ressources.

## Répartition des effectifs par âge et ancienneté moyenne

	EXERCICE 2020-2021		EXERCICE 2019-2020	
	EMPLOYÉS	ENCADREMENT	EMPLOYÉS	ENCADREMENT
< 30 ans	24,4 %	9,3 %	24,6 %	10,1 %
30-40 ans	23,6 %	29,9 %	24,0 %	30,0 %
40-50 ans	22,8 %	30,6 %	22,8 %	29,9 %
50-60 ans	20,5 %	22,9 %	20,3 %	22,8 %
> 60 ans	8,6 %	7,3 %	8,3 %	7,2 %
<b>TOTAL</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

(en nombre d'années)	EXERCICE 2020-2021	EXERCICE 2019-2020
Encadrement	9,0	9,2
Employés	5,0	5,1
<b>ANCIENNETÉ MOYENNE</b>	<b>5,5</b>	<b>5,6</b>



## Embauches hors sociétés acquises et reprises de personnel

	EXERCICE 2020-2021	EXERCICE 2019-2020	VARIATION
Employés	129 631	126 904	+ 2 727
Encadrement	7 420	7 020	+ 400
<b>TOTAL</b>	<b>137 051</b>	<b>133 924</b>	<b>+ 3 127</b>

Les embauches sont en hausse sur l'exercice 2020-2021 du fait principalement de l'activité Services aux Particuliers et à Domicile, et des Services sur Site dans les régions où les besoins de l'activité sont importants, comme au Brésil, en Chine, au Pérou et en Australie.

Sur le reste des activités, les embauches ont continué d'être impactées négativement par la crise sanitaire, particulièrement en Amérique du Nord, en France et en Inde.

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

	EXERCICE 2020-2021	EXERCICE 2019-2020	VARIATION
Démissions (moins de 3 mois)	25 125	26 347	- 1 222
Démissions (après 3 mois) ☑	74 149	76 712	- 2 563
<b>TOTAL DÉMISSIONS</b>	<b>99 274</b>	<b>103 059</b>	<b>- 3 785</b>
Licenciement ou réduction d'effectifs	41 232	48 673	- 7 441
Retraite ou autres motifs	7 949	5 870	+ 2 079
<b>NOMBRE TOTAL DE DÉPARTS</b>	<b>148 455</b>	<b>157 602</b>	<b>- 9 147</b>

Le nombre de départs est en baisse par rapport à l'exercice précédent du fait d'un recul :

- des démissions, en baisse de - 4 %, en raison de la crise sanitaire sur les régions les plus touchées comme l'Amérique du Nord et l'Inde ;
- des licenciements, en baisse de - 15 %, principalement en Amérique du Nord et au Brésil qui avaient mis en place des vagues de départ sur l'exercice précédent. Cependant, ces

mouvements sont en partie compensés par des licenciements plus importants sur d'autres régions comme au Royaume-Uni, en Belgique, aux Pays-Bas et en Espagne, qui ont mis en œuvre le plan d'efficacité GET sur l'exercice et ont procédé à des plans sociaux.

La hausse des départs en retraite provient principalement des départs en préretraite proposés en Amérique du Nord.

## Fidélisation des talents

	EXERCICE 2020-2021	EXERCICE 2019-2020
Taux de fidélisation de l'ensemble des collaborateurs ☑	81,9 %	83,1 %
Taux de fidélisation de l'encadrement sur site ☑	87,9 %	89,2 %

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

On observe une légère dégradation du taux de fidélisation par rapport à l'exercice précédent du fait d'un marché du travail tendu :

- en Australie, où le taux de chômage retrouve des niveaux pré-Covid, impactant fortement la fidélisation des salariés au sein des bases vie ;

- au Brésil et aux États-Unis, où la quête et la rétention des talents devient un enjeu majeur dans un contexte de concurrence accrue au sein de nos métiers.

À l'inverse, le taux de fidélisation s'améliore en France, au Royaume-Uni et sur le reste de l'Europe grâce aux actions menées pour mieux cibler le recrutement d'une part, ainsi que l'annonce des plans sociaux qui ont limité les départs à l'initiative des salariés d'autre part.

## L'engagement de nos collaborateurs

	SEPTEMBRE 2021	SEPTEMBRE 2020	VARIATION
Nombre de participants	211 484	193 704	+ 9,2 %
Taux de réponse <sup>(1)</sup>	62,9 %	59,0 %	+ 3,9 pts
Taux d'engagement de nos collaborateurs <input checked="" type="checkbox"/>	78,3 %	80,1 %	- 1,8 pt
Recommandation des collaborateurs ( <i>Employee Net Promoter Score</i> ) <sup>(2)</sup>	30,90	39,30	- 8,40
% de collaborateurs considérant que Sodexo valorise la diversité, telle qu'âge, sexe, cultures et origines, religion, orientation sexuelle et opportunités pour les personnes handicapées sur le lieu de travail <sup>(3)</sup>	83,4 %	82,4 %	+ 1,0 pt
% des collaborateurs considérant Sodexo comme une entreprise responsable d'un point de vue social et environnemental <sup>(3)</sup>	80,2 %	80,3 %	- 0,1 pt

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

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

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

En mai et août 2021, Sodexo a mené sa neuvième enquête mondiale d'engagement auprès de tous les collaborateurs. Le nombre de collaborateurs ayant participé s'élève à 211 484 dans 58 pays. L'enquête, réalisée en ligne, a atteint un taux de participation élevé de 63 % (contre 59 % en 2020).

Le taux d'engagement est un indicateur clé de performance pour Sodexo, qui cherche à devenir l'une des entreprises les plus appréciées par ses collaborateurs dans le monde. Le taux d'engagement a globalement baissé de - 1,8 point par rapport à l'enquête précédente. Il est en recul sur les régions marquées par des plans sociaux, comme la France où le taux a baissé de 4 points par rapport à l'exercice précédent.

## Développer nos collaborateurs

	EXERCICE 2020-2021	EXERCICE 2019-2020	VARIATION
Nombre total d'heures de formation *	4 085 047	4 073 760	+ 0,3 %
Nombre moyen d'heures de formation par collaborateur	10,0	9,0	+ 1,0

\* Le nombre d'heures de formation exclut l'Allemagne en raison des contraintes imposés par les syndicats des travailleurs.

Le nombre d'heures de formation est en hausse sur l'exercice grâce à la création de plusieurs modules de formation virtuelles qui ont permis de toucher plus d'employés sur plus de sites.

## La promotion interne au cœur du modèle de Sodexo

	EXERCICE 2020-2021	EXERCICE 2019-2020
% de l'encadrement <b>hors site ayant bénéficié d'une promotion interne</b>	6,3 %	5,8 %
% de l'encadrement <b>sur site ayant bénéficié d'une promotion interne</b>	7,5 %	7,3 %
% d'employés ayant bénéficié d'une promotion interne	2,1 %	2,9 %

Malgré le contexte, les effectifs de l'encadrement sur site et hors site ont continué de bénéficier de promotions internes.

La légère baisse du taux de promotion interne sur l'exercice pour les employés s'explique par une vague importante de promotions qui a

eu lieu sur l'exercice 2019-2020 pour près de 3 300 collaborateurs. Sur les régions où l'activité reste soutenue les promotions ont continué d'augmenter pour les employés sur site : c'est le cas du Brésil, de la Chine, du Chili ou de l'Australie.

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

	EXERCICE 2020-2021	EXERCICE 2019-2020
% des effectifs travaillant à temps partiel	26,9 %	27,0 %

Au-delà d'offrir des conditions de travail flexibles, Sodexo garantit à l'ensemble de ses collaborateurs un paiement régulier et dans les temps des salaires.

### Assurer la sécurité des collaborateurs

	EXERCICE 2020-2021	EXERCICE 2019-2020
% du chiffre d'affaires du Groupe des pays ayant au moins une certification OHSAS 18001 ou ISO 45001 <input checked="" type="checkbox"/>	87,0 %	86,6 %
Nombre d'accidents de travail et de maladie professionnelle avec arrêt <input checked="" type="checkbox"/>	2 393	2 502
Nombre moyen de jours d'absence par collaborateur pour accident ou maladie professionnelle, accident ou maladie personnelle	11,5	11,0
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt *	0,71	0,77
Meilleure performance : Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt du segment Énergie & Ressources	0,07	0,16
% de réduction du taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt	7,8 %	11,1 %
% du chiffre d'affaires du Groupe des pays qui emploient des experts en matière d'environnement	98,5 %	98,3 %

\* Sur l'exercice 2019-2020 cette donnée comprend uniquement les accidents de travail sur le périmètre des activités sur site.

Le taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt de Sodexo correspond à la fréquence des accidents de travail pour 200 000 heures travaillées. 200 000 heures travaillées correspondent à 100 équivalents temps plein travaillant pendant une année complète.

Ce taux est composé d'incidents de sécurité (blessures) avec arrêt de travail et de cas de santé (maladie) avec arrêt lié au travail. Le taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt a été ajusté

pour supprimer toutes les heures de paie d'activité partielle (congé temporaire) liées au Covid-19.

Sur l'exercice 2020-2021, ce taux a diminué de - 7,8 % malgré la prise en compte pour la première fois des activités Services aux Particuliers et à Domicile et Services Avantages et Récompense. À base comparable, la réduction du taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt se serait établie à - 16,9 % par rapport à l'exercice précédent.

### Accords collectifs relatifs à la santé et à la sécurité

	EXERCICE 2020-2021	EXERCICE 2019-2020
% des effectifs couverts par un accord collectif	42,8 %	43,0 %
% des effectifs travaillant dans des pays disposant d'accords collectifs et couverts par ces accords	87,3 %	88,2 %

En 2021, Sodexo et l'UITA (Union internationale des travailleuses de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du catering, du tabac et des branches connexes), constituant la fédération syndicale mondiale des travailleurs du secteur alimentaire, ont signé une déclaration d'intention portant sur la santé et la sécurité, qui renforce leurs engagements et leurs priorités de promouvoir le droit des collaborateurs à la sécurité et à la santé au travail.

Sodexo et l'UITA sont engagés depuis longtemps dans la promotion de la santé et de la sécurité, et le contexte de la pandémie de Covid-19 a servi de catalyseur pour concrétiser cet engagement.

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



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

	EXERCICE 2020-2021	EXERCICE 2019-2020	VARIATION
% du chiffre d'affaires de l'activité Services sur Site des pays qui ont un système assurant que les salariés ayant des responsabilités de restauration sont formés en conformité avec les normes locales et à la politique globale sécurité alimentaire	96,5 %	96,0 %	+ 0,5 pt
% de nos consommateurs ayant accès à des options favorisant un mode de vie sain	73,8 %		
% du chiffre d'affaires du Groupe des pays ayant au moins une certification ISO 9001	94,9 %	94,5 %	+ 0,4 pt
% du chiffre d'affaires de l'activité Services sur Site des pays qui proposent des services de santé et bien-être qui incluent des services de bien-être physique	84,0 %	87,7 %	- 3,7 pts
Nombre de diététiciens employés par Sodexo	5 402	5 787	- 6,7 %

Le nombre de diététiciens employés par Sodexo a baissé de - 6,7 % pendant l'exercice 2020-2021 mais reste plus élevé que celui de l'exercice 2018-2019. Les écarts les plus importants sont observés au Brésil et aux États-Unis qui sont les deux plus importants employeurs de diététiciens du Groupe.

Pour la première fois cette année, nous publions le pourcentage de nos consommateurs ayant accès à des options favorisant un mode de vie sain. Cet indicateur a été collecté au niveau des sites clients Sodexo à travers SEA (*Site Engagement Assessment*). SEA est un outil innovant de gestion de performance environnementale et sociétale sur site, développé par Sodexo. Durant l'exercice 2020-

2021, 2 235 sites ont participé à SEA qui continuera à être déployé pour couvrir tous les sites pertinents d'ici 2025.

Les indicateurs liés à la santé et sécurité alimentaire restent stables et se maintiennent à des niveaux élevés. La pandémie a confirmé que la santé et la sécurité restent un des sujets prioritaires pour les clients et consommateurs. Chez Sodexo, nous sommes convaincus que la sécurité des aliments est l'affaire de tous. C'est pour cela qu'au travers de notre politique Sécurité des Aliments et Hygiène, nous avons défini des incontournables que nous appliquons tout au long de notre chaîne de valeur (évaluations des fournisseurs, certifications de nos sites, formations de nos équipes...).

## Agir durablement pour un monde sans faim

	PÉRIODE 2015-2021
Nombre de bénéficiaires Stop Hunger (en millions)	51,9
Fonds investis dans des programmes visant à autonomiser les femmes qui agissent contre la faim dans leurs communautés (en milliers d'euros)	5 866

Dans le cadre de la feuille de route Better Tomorrow 2025, Sodexo s'est fixé l'objectif ambitieux d'atteindre 100 millions de bénéficiaires Stop Hunger, à travers ses diverses initiatives, sur la période 2015-2025. À la fin de l'exercice 2020-2021, le résultat

cumulé représente 51,9 millions de bénéficiaires, ce qui met le Groupe en bonne voie pour atteindre l'objectif.

Pour en savoir plus, consulter le rapport d'activité de Stop Hunger : <https://stop-hunger-2021-activity-report.com/fr/>



## 2.3

# Favoriser le développement des communautés de manière inclusive








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

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

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

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

2

	 <b>NOS IMPACTS SUR LES INDIVIDUS</b>	 <b>NOS IMPACTS SUR LES COMMUNAUTÉS</b>	 <b>OÙ EN SOMMES-NOUS ? (OBJECTIF À 2025)</b>	 <b>NOS IMPACTS SUR L'ENVIRONNEMENT</b>
 <b>NOS RÔLES EN TANT QU'EMPLOYEUR</b>	Améliorer la qualité de vie de nos collaborateurs en toute sécurité	Promouvoir une culture de diversité et d'inclusion qui reflète et développe les communautés que nous servons	<b>46,7 %</b> de nos collaborateurs travaillent dans des pays respectant la mixité femmes-hommes dans leur management <b>(100 %)</b>	Favoriser une culture de la responsabilité environnementale chez nos collaborateurs et dans nos espaces de travail
 <b>NOS RÔLES EN TANT QUE PRESTATAIRE DE SERVICES</b>	Proposer à nos consommateurs des choix de vie sains et les encourager à les suivre	Promouvoir le développement local et les pratiques commerciales équitables, inclusives et durables	<b>6,9 milliards</b> d'euros de notre valeur commerciale bénéficieront aux PME <sup>(1)</sup> <b>(10 milliards d'euros)</b>	Proposer à nos consommateurs des choix de vie sains et les encourager à les suivre
 <b>NOS RÔLES EN TANT QU'ENTREPRISE CITOYENNE</b>	Agir durablement pour un monde sans faim	Faire de la diversité et de l'inclusion un moteur de changement sociétal	<b>54 768 femmes</b> rendues plus autonomes dans les communautés <b>(500 000 femmes)</b>	Défendre une utilisation durable des ressources

1 Petites et Moyennes Entreprises.

## 2.3.1

# DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION : UN MOTEUR DE CHANGEMENT SOCIÉTAL

**Sodexo a toujours accordé une grande importance à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, qui sont des facteurs de différenciation, de performance et d'innovation essentiels. Cet engagement est ancré dans sa feuille de route en matière de responsabilité d'entreprise, qui consiste à favoriser le développement social et économique en contribuant de manière positive à la vie des communautés au sein desquelles nous opérons.**

Au cours des années, Sodexo a posé des bases solides, qui suscitent la fierté de ses collaborateurs et font du Groupe une référence sur le marché.

Selon l'enquête annuelle menée auprès des collaborateurs de Sodexo en 2021, 83,4 % des collaborateurs de l'entreprise ont déclaré considérer Sodexo comme une société qui valorise la diversité et l'inclusion. Bien qu'il s'agisse de la question ayant obtenu le meilleur score de l'enquête, Sodexo continue d'envisager toutes les possibilités d'amélioration.

Dans le contexte actuel, l'authenticité de l'approche d'une entreprise en matière de diversité, d'équité et d'inclusion devient une valeur de plus en plus importante aux yeux des collaborateurs, des consommateurs, des clients, des fournisseurs et des investisseurs. De même, elle constitue désormais un levier essentiel pour attirer et retenir les talents. C'est pourquoi Sodexo continue de s'engager en faveur d'une culture inclusive et d'intégrer la diversité, l'équité et l'inclusion dans une approche élargie de sa responsabilité d'entreprise.

La stratégie de Sodexo en matière de diversité, d'équité et d'inclusion s'articule autour de cinq dimensions : le genre, les cultures et origines, la situation de handicap, l'orientation sexuelle et les générations. Bien

que l'entreprise ait des objectifs ambitieux à atteindre dans chacune de ces dimensions, les engagements de Sodexo dans le cadre de Better Tomorrow 2025 se concentrent principalement sur la mixité femmes-hommes.

D'ici 2025, Sodexo a pour objectif d'autonomiser 500 000 femmes dans les communautés locales où le Groupe opère, et de faire en sorte que 100 % de ses collaborateurs travaillent dans des pays où la parité est respectée au sein des équipes dirigeantes.

La parité est un impératif stratégique pour Sodexo, c'est pourquoi SoTogether a été créé : c'est un Conseil Consultatif mondial axé sur le renforcement de la mixité femmes-hommes. SoTogether comprend 40 membres (femmes et hommes), représentant tous les secteurs de notre entreprise, 20 nationalités et 72 % de fonctions opérationnelles. Le Conseil Consultatif fournit des conseils et une orientation stratégique pour soutenir les progrès et les actions de 24 réseaux locaux en faveur de la parité, dont l'objectif est de s'assurer que les femmes et les hommes – au sein de l'entreprise et des communautés dans lesquelles elle opère – ont un accès égal à la formation et aux opportunités, et que Sodexo continue de promouvoir des initiatives visant à accélérer la valorisation des femmes

et d'autres groupes sous-représentés dans le monde.

Grâce au *leadership* de SoTogether, Sodexo adapte ses processus commerciaux et humains – tels que le recrutement, le développement et la fidélisation des collaborateurs – afin de favoriser l'équilibre entre les sexes de ses équipes ; le Groupe encourage les réseaux de femmes à prendre des mesures pour améliorer la parité au niveau local ; il donne des moyens d'action aux femmes dans les communautés locales, en collaborant avec des partenaires stratégiques ; enfin il s'efforce d'être un leader d'opinion en communiquant ses engagements, ses actions et son impact.

Sodexo s'est fixé comme objectif d'atteindre une représentation de 40 % de femmes au sein des dirigeants d'ici 2025, et s'applique tout particulièrement à promouvoir l'équilibre et l'équité entre les sexes dans tous les aspects de son activité – y compris parmi ses collaborateurs ainsi qu'au sein de sa chaîne d'approvisionnement et des communautés locales – et donc à promouvoir un environnement inclusif dans lequel chacun peut s'épanouir et bénéficier d'un traitement équitable et d'un même accès à toutes les opportunités.

## Créer des opportunités pour les femmes en difficulté

Afin de renforcer l'autonomie des femmes dans les communautés locales et de s'attaquer au problème du chômage, Sodexo a investi dans un programme de parrainage appelé SheWorks. Lancé en 2019, ce programme vise à aider les femmes marginalisées ou vivant dans des quartiers à faibles revenus à acquérir une expérience professionnelle.

En 2021, SheWorks était déployé par Sodexo dans 15 pays. En Colombie, par exemple, le programme a offert aux femmes une formation de 9 mois, ainsi qu'un stage de 6 mois. Cette initiative a été récompensée par le trophée GEEIS-SDG d'Arborus.



## Inspirer les femmes leaders de demain

L'un des défis auxquels Sodexo est confronté est celui de la mixité femmes-hommes dans les fonctions de direction opérationnelle, de Facilities Management, d'informatique, de numérique et de données. Conscient que le fossé entre les sexes commence dès la scolarisation, Sodexo soutient Inspiring Girls, une organisation internationale dont l'objectif est de faire évoluer les aspirations des jeunes filles, en les mettant en contact avec des modèles féminins.

Sodexo s'associe également à des organismes sectoriels qui encouragent la diversité des sexes dans le domaine du Facilities Management, dans le but de générer un vivier de compétences dans ce secteur.



## Investir dans l'inclusion numérique des femmes

Sodexo Ventures a investi dans isahit pour soutenir l'inclusion numérique des communautés de femmes (1 200 femmes à aujourd'hui) principalement dans des pays émergents (38 pays) à travers le travail digital et la formation digitale. Sodexo Ventures veut continuer à développer ce partenariat pour impacter plusieurs dizaines de milliers de personnes à travers le monde.

## Mettre fin à la violence faite aux femmes

La violence sexiste a augmenté pendant la pandémie. Sodexo a lancé une campagne dans 30 pays intitulée Time to Act. Le Groupe s'est concentré sur la sensibilisation à cette violence, et a fourni des conseils aux équipes pour s'engager auprès des parties prenantes locales.

Au Pérou, Sodexo est l'un des membres fondateurs d'un Think Tank, composé de chefs d'entreprise, qui se consacre aux actions contre cette violence spécifique. Au Brésil, Sodexo est partenaire de la mairie de Sao Paulo depuis 3 ans, recrutant et formant plus de 60 victimes de violences à caractère sexiste.

## Promouvoir l'équité raciale

Outre la mixité femmes-hommes, Sodexo s'attache plus que jamais à promouvoir l'équité raciale, un objectif encore renforcé par le mouvement *Black Lives Matter*. Plus tôt dans l'année, Sodexo a organisé des séances d'écoute avec des employés d'origines ethniques différentes, afin de mieux comprendre leur expérience en milieu professionnel. À la suite de ces entretiens, l'entreprise a mis au point une formation à la sensibilisation contre la discrimination raciale ainsi que des recommandations à l'intention des managers pour faciliter le dialogue sur le sujet avec leurs équipes.

Pour soutenir les communautés aux États-Unis, Sodexo s'est engagé à verser 10 millions de dollars US aux Universités et Collèges Traditionnellement Noires (HBCU). Grâce à son partenariat SodexoMAGIC avec Magic Johnson Enterprises, Sodexo a augmenté le nombre de fournisseurs issus de groupes sous-représentés pour qu'ils représentent 50 % de sa chaîne d'approvisionnement.



## 2.3.2

# UNE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT INCLUSIVE ET SOLIDAIRE

**Sodexo est un client majeur de plus de 150 000 fournisseurs dans le monde. C'est pourquoi, l'approvisionnement est une composante essentielle de la stratégie du Groupe. Conscient de l'importance d'une chaîne de valeur inclusive, tant comme avantage commercial que comme opportunité de réaffirmer son rôle dans le développement des communautés locales et la promotion de la diversité, le Groupe continue de promouvoir son programme d'inclusion des partenaires de Sodexo.**

Ce programme vise à accroître la part de PME, en favorisant celles détenues et/ou dirigées par des femmes, des personnes appartenant à des minorités ou des populations autochtones, ou encore en favorisant les fournisseurs activement engagés en faveur de la diversité, l'équité et l'inclusion dans son écosystème Fournisseurs et Affiliés.

Pour faciliter leur intégration dans la chaîne de valeur de Sodexo et les aider à améliorer leurs normes de qualité et leur compétitivité en fonction de ses exigences, ces entreprises bénéficient d'un accompagnement par les équipes sur place formées et incitées à collaborer avec elles.

Le bénéfice de ce programme est multiple. Sodexo renforce sa capacité à proposer à ses clients des services en lien avec des commerces de proximité et à répondre à certaines demandes des gouvernements et des autorités locales. Ces services, souvent plus flexibles, plus innovants,

moins coûteux du fait de l'absence d'intermédiaires, et permettant une meilleure répartition des risques entre plus d'intervenants, constituent par ailleurs un véritable avantage commercial. Enfin, en stimulant la croissance et la création d'emplois dans les collectivités locales servies par Sodexo, il permet également d'élargir sa clientèle.



## Des solutions innovantes pour soutenir les communautés locales

Fort de ses engagements et ses valeurs, Sodexo Services Avantages & Récompenses soutient ses partenaires marchands, le commerce de proximité et les personnes en situation de précarité, durement impactés par la crise de Covid-19.

En Belgique, avec le programme (Dé) Pensez local, Sodexo encourage les utilisateurs de chèques-repas Sodexo à effectuer leurs dépenses dans des restaurants et commerces de proximité, tout en leur offrant la possibilité de reverser 2 centimes d'euro à une banque alimentaire locale pour chaque transaction effectuée.

En Colombie, la campagne de communication #ApoyoLocal a permis de mettre en lumière nos marchands et ainsi accompagner leur réouverture. Non seulement, ils ont gagné en visibilité auprès des consommateurs, mais ils ont aussi augmenté la fréquentation au sein de leurs établissements.

En Inde, dans un contexte où 50 % des PME rencontrent des difficultés pour l'obtention de prêts bancaires, un programme de parrainage a été mis en place avec nos partenaires marchands pour leur faciliter l'accès à des prêts sans garantie ou offrant des modalités de remboursement adaptées.





## Un accompagnement sur-mesure des acteurs locaux de l'économie inclusive

En mars 2020, Sodexo a lancé Impact+ en France, un programme innovant dédié aux fournisseurs de l'économie inclusive. Ce programme renforce sa politique d'approvisionnement responsable et augmente la part de ses achats inclusifs. Ouvert aux structures d'insertion, coopératives, ESAT, entreprises de l'Économie Sociale et Solidaire, mais aussi PME et TPE de tous secteurs d'activité, le programme Impact+ est un accélérateur de croissance proposant un accompagnement sur-mesure autour de thématiques diverses de gestion et management. Pour cette première édition, Impact+ regroupe 14 entreprises engagées dans l'économie inclusive.

Les nombreux partenariats du Groupe sont ancrés dans la durée, à l'image des liens noués depuis 17 ans avec Pain et Partage, réseau marseillais de boulangerie solidaire, ou encore, depuis 7 ans, avec l'ESAT La Ferme de Béthanie.

« Le Programme Impact+ est une formidable opportunité de développement pour les Alchimistes. Il s'agit d'un levier considérable pour fédérer de plus en plus de citoyens autour des thématiques du compostage et de la qualité des sols ! En tant qu'acteur de l'Économie Sociale et Solidaire implanté dans 8 régions françaises, nous sommes heureux d'être accompagnés par Sodexo dans la promotion de valeurs d'inclusion, de diversité et d'ancrage local qui nous sont chères. »

**Alexandre Guilluy,**  
Président et Co-fondateur des Alchimistes

Les Alchimistes est une Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale (ESUS) dont le métier est la collecte et le compostage des biodéchets urbains localement.

## Soutenir et développer nos fournisseurs et affiliés

Sodexo s'attache à soutenir et développer, partout dans le monde des pratiques commerciales équitables. Acheteur responsable et partenaire à part entière de son écosystème de fournisseurs, Sodexo est totalement engagé à leurs côtés. Le Groupe est par exemple à l'origine du développement en 6 ans de l'entreprise familiale autochtone Australian Indigenous Coffee (AIC), devenu premier fournisseur de café aborigène en Australie Occidentale, et soutient l'économie du Nord-Est de la Thaïlande en achetant en direct aux riziculteurs locaux du riz au prix équitable de 23 bahts par kg au lieu de 5 à 10 bahts.



## La Passerelle, un nouveau modèle économique inclusif et social au cœur des villes

En ligne avec son rôle d'acteur local et son engagement pour le développement des territoires, Sodexo utilise son savoir-faire en matière d'achats locaux et inclusifs et sa connaissance du consommateur au service d'un nouveau modèle économique solidaire et inclusif. La Passerelle, qui regroupe plusieurs activités autour d'une légumerie et d'une salle de cohésion, est destinée à renforcer l'employabilité, la santé par l'alimentation et la cohésion sociale dans les quartiers prioritaires. Lauréat de l'appel à projets « Quartiers Fertiles » piloté par l'Agence Nationale pour la Rénovation Urbaine (ANRU), le premier lieu ouvrira début 2022 à Clichy-sous-Bois, avant une dizaine d'autres prévus d'ici 2025.



## 2.3.3 Impact sur les communautés – chiffres marquants de l'année

### Répartition des effectifs par catégorie

	EXERCICE 2020-2021		EXERCICE 2019-2020	
	TOTAL	% FEMMES	TOTAL	% FEMMES
Conseil d'Administration <input checked="" type="checkbox"/> <sup>(1)</sup>	10	60 %	10	60 %
Comité Exécutif <input checked="" type="checkbox"/>	17	29 %	20	30 %
Cadres dirigeants du Groupe <input checked="" type="checkbox"/> <sup>(2)</sup>	185	43 %	204	40 %
Encadrement <input checked="" type="checkbox"/>	47 473	44 %	49 296	44 %
Employés <input checked="" type="checkbox"/>	364 615	57 %	373 416	56 %
<b>Ensemble des collaborateurs <input checked="" type="checkbox"/></b>	<b>412 088</b>	<b>55 %</b>	<b>422 712</b>	<b>55 %</b>

(1) Hors administrateurs représentant les salariés.

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

Au 31 août 2021, le Comité Exécutif était composé de 5 femmes et 12 hommes. Au 1<sup>er</sup> octobre 2021, suite à la nomination de Sophie Bellon au poste de Directrice Générale par intérim, et d'Annick de Vanssay au poste de Directrice des Ressources Humaines Groupe pendant la période de transition, le Comité Exécutif a été porté à 7 femmes et 11 hommes, soit 39 % de femmes.

La proportion de femmes a également augmenté parmi les cadres dirigeants du Groupe sur l'exercice, vivier potentiel du Comité Exécutif.

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

	EXERCICE 2020-2021	EXERCICE 2019-2020	VARIATION
Nombre de femmes dans les communautés rendues plus autonomes	54 768	45 495	+ 16,9 %
% du chiffre d'affaires du Groupe des pays qui participent à des initiatives améliorant la qualité de vie des femmes	95,4 %	94,8 %	+ 0,6 pt
		EXERCICE 2020-2021	EXERCICE 2019-2020
% de collaborateurs travaillant dans des pays respectant la mixité femmes-hommes dans leur management		46,7 %	46,0 %

Enfin, la part des collaborateurs travaillant dans des pays respectant la mixité femmes-hommes dans leur management a augmenté sur l'exercice 2020-2021, et suit l'objectif fixé dans le Better Tomorrow 2025.

### Égalité professionnelle femmes-hommes

D'ici 2025, Sodexo entend à ramener à 10 % l'écart de salaire entre les hommes et les femmes dans ses entités au Royaume-Uni. Depuis 2016, Sodexo au Royaume-Uni publie la différence entre la rémunération horaire brute de tous les hommes de l'entreprise et celle de toutes les femmes. Le dernier rapport publié en 2020 faisait état d'un écart moyen global de 14,4 % entre la rémunération des hommes et celle des femmes.

En France, l'index de l'Égalité professionnelle femmes-hommes évalue les progrès des entreprises sur la voie de l'égalité. Il utilise pour cela différents critères dont les promotions, les augmentations de salaire, les congés maternité et les dix plus hauts salaires de femmes. En 2020, Sodexo a obtenu la note de 99 sur 100 pour l'ensemble de ses 11 entités françaises.





## Une attention particulière portée à nos collaborateurs en situation de handicap

	EXERCICE 2020-2021	EXERCICE 2019-2020
Nombre de collaborateurs en situation de handicap *	7 739	7 456

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

Sodexo est membre de The Valuable 500 et a célébré en décembre 2020 la Journée Mondiale des Personnes Handicapées des Nations Unies. De nombreuses initiatives visant à recruter et à intégrer des collaborateurs en situation de handicap sont mises en place à travers

le monde, comme au Brésil, où Sodexo propose à ses managers une formation à la langue des signes afin de faciliter l'intégration de collaborateurs malentendants.

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

	EXERCICE 2020-2021	EXERCICE 2019-2020	VARIATION
% du chiffre d'affaires du Groupe des pays ayant des programmes dédiés à l'intégration des PME (petites et moyennes entreprises) dans leur chaîne de valeur	89,5 %	92,9 %	- 3,4pts
Notre valeur commerciale bénéficiant aux PME (en milliards d'euros)	6,9	4,4	+ 56,8 %
Part des achats de café responsable (en kg)	57,4 %	57,6 %	- 0,2pt
Part des achats réalisés auprès de fournisseurs sous contrat ayant signé le Code de conduite fournisseur Sodexo <input checked="" type="checkbox"/>	95,6 %	95,7 %	- 0,1pt

Notre valeur commerciale au profit des PME a considérablement augmenté au cours de l'exercice 2020-2021. Cela est principalement dû à la mise en place d'un suivi spécifique des marchands et affiliés pour l'activité des Services Avantages & Récompenses. Ainsi, 21 nouvelles entités ont commencé à suivre cet indicateur

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





## 2.4

# Réduire significativement notre empreinte environnementale








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

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

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

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

2

	 <b>NOS IMPACTS</b> <b>SUR LES INDIVIDUS</b>	 <b>NOS IMPACTS</b> <b>SUR LES</b> <b>COMMUNAUTÉS</b>	 <b>NOS IMPACTS</b> <b>SUR</b> <b>L'ENVIRONNEMENT</b>	 <b>OÙ EN SOMMES-NOUS ?</b> <b>(OBJECTIF À 2025)</b>
 <b>NOS RÔLES</b> <b>EN TANT</b> <b>QU'EMPLOYEUR</b>	Améliorer la qualité de vie de nos collaborateurs en toute sécurité	Promouvoir une culture de diversité et d'inclusion qui reflète et développe les communautés que nous servons	Favoriser une culture de la responsabilité environnementale chez nos collaborateurs et dans nos espaces de travail	<b>74 203</b> de nos collaborateurs sont formés à des pratiques durables <sup>(1)</sup> (100 %)
 <b>NOS RÔLES</b> <b>EN TANT QUE</b> <b>PRESTATAIRE</b> <b>DE SERVICES</b>	Proposer à nos consommateurs des choix de vie sains et les encourager à les suivre	Promouvoir le développement local et les pratiques commerciales équitables, inclusives et durables	Être un acheteur responsable et fournir des services de gestion qui réduisent les émissions de carbone	<b>23,2 %</b> de baisse des émissions de carbone de la chaîne d'approvisionnement <sup>(2)</sup> (34 %)
 <b>NOS RÔLES</b> <b>EN TANT</b> <b>QU'ENTREPRISE</b> <b>CITOYENNE</b>	Agir durablement pour un monde sans faim	Faire de la diversité et de l'inclusion un moteur de changement sociétal	Défendre une utilisation durable des ressources	<b>45,8 %</b> de réduction de notre gaspillage alimentaire (50 %)

1 Donnée cumulée depuis 2015.

2 Réduction absolue comparée à l'année de référence de 2017.

## 2.4.1

# FACE À L'URGENCE CLIMATIQUE, UN PROJET AMBITIEUX ET GLOBAL

Première entreprise de son secteur à avoir affiché son ambition environnementale, Sodexo s'est engagé à agir contre le changement climatique à tous les niveaux de sa chaîne de valeur. Depuis 2010, le Groupe travaille avec le World Wildlife Fund (WWF) pour comprendre, mesurer et réduire son empreinte carbone globale, en collaboration avec ses clients et ses fournisseurs. Dès 2019, Sodexo a également été l'un des premiers grands groupes à adopter un objectif de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre, directes et indirectes (périmètres 1, 2 et 3), de 34 % à 2025 par rapport à 2017, approuvé par l'initiative *Science Based Targets* (SBTi) et conforme à l'Accord de Paris et à la trajectoire 1,5 °C.

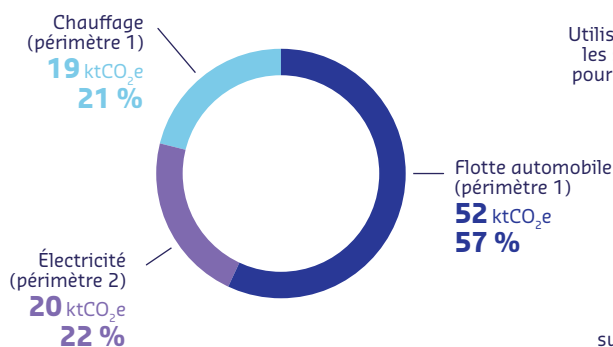
La singularité de son modèle, qui fait de lui un prestataire de services sur les sites de ses clients, donne une responsabilité particulière au Groupe. Les activités des clients et fournisseurs de Sodexo représentent 99 % des émissions de carbone du Groupe. En tant que partenaire responsable, Sodexo se doit d'impulser chez ses partenaires le choix de pratiques durables et de politiques concertées participant efficacement à la transition vers une économie bas carbone. L'avancée de Sodexo en matière de responsabilité d'entreprise constitue un véritable atout pour ses parties prenantes dans l'atteinte de leurs propres objectifs.

Depuis 2017, Sodexo a réduit ses émissions directes de gaz à effet de serre (périmètres 1 et 2) de 37,2 %



en valeur absolue et les émissions de sa chaîne d'approvisionnement (périmètre 3) de 23,2 % en valeur absolue, et en 2020 a reçu la prestigieuse note « A » pour son approche climat par le CDP (anciennement *Carbon Disclosure Project*).

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



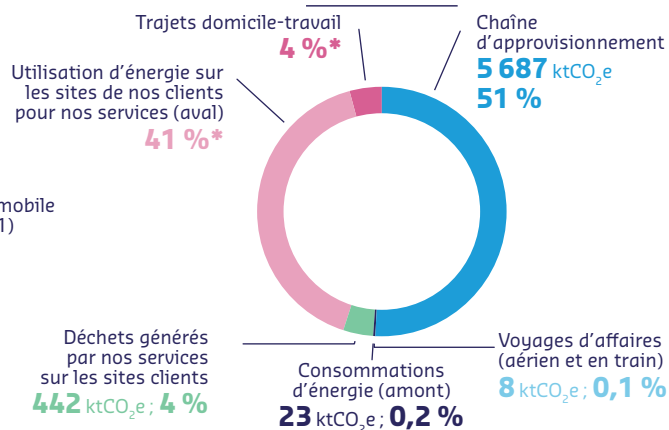
### Variation depuis 2017

Flotte automobile (périmètre 1)	↘ - 37 %
Chauffage (périmètre 1)	↘ - 39 %
Électricité (périmètre 2)	↘ - 37 %

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



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



### Variation depuis 2017

Chaîne d'approvisionnement	↘ - 23 %
Voyages d'affaires (aérien et en train)	↘ - 73 %
Consommations d'énergie (amont)	↘ - 30 %
Déchets générés par nos services sur les sites clients	↘ - 46 %
Utilisation d'énergie sur les sites de nos clients pour nos services (aval)*	
Trajets domicile-travail*	

\* Non disponible pour l'exercice 2020-2021. Basé sur des estimations.



## Limiter le gaspillage alimentaire pour contribuer à un avenir meilleur

Lorsque la nourriture est jetée, cela signifie que la production a généré inutilement des gaz à effet de serre, et que l'eau et l'énergie utilisées pour la produire, l'emballer et l'acheminer sont également gaspillés. À cela, il faut y ajouter toute la gestion de ces déchets qui en découle, générant de fortes émissions de gaz à effet de serre. Malgré cela, le gaspillage alimentaire n'est pas encore assez souvent identifié comme cause majeure d'émissions de gaz à effet de serre. Convaincu que son élimination est un levier majeur de durabilité, et conscient de l'urgence alimentaire mondiale, Sodexo a créé une solution efficace de limitation des déchets. Le programme WasteWatch, déployé sur près de 900 sites clients dans 26 pays et axé sur le recueil et l'analyse de données, permet d'éviter en moyenne 50 % du gaspillage en facilitant les changements opérationnels et comportementaux nécessaires à éliminer les déchets évitables produits en cuisine ou par les consommateurs.

## Créer des systèmes alimentaires durables autour des protéines végétales

Autre vecteur essentiel de la réduction des émissions de carbone, l'alimentation végétale est proposée par Sodexo à travers le monde afin de sensibiliser les consommateurs aux bénéfices nutritionnels et environnementaux des repas à base de protéines végétales, durables et savoureux. Sodexo s'appuie pour cela sur l'expertise de partenaires tels qu'Eaternity, qui mesure l'empreinte environnementale des activités de restauration et conçoit des solutions alternatives durables. Les outils d'Eaternity sont utilisés par Sodexo Belgique dans son système de gestion des denrées et par Sodexo Allemagne dans le cadre d'un programme commun déployé chez des clients tels que la Banque Centrale Européenne (BCE) et Deutsche Bank. En France, l'offre livrée de menus équilibrés FoodChéri appose à tous ses plats depuis janvier 2021 l'Éco-Score, un indicateur qui permet d'évaluer l'empreinte environnementale des produits tout au long de leur cycle de vie.



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

**Manuel Klarmann, Cofondateur & PDG Eaternity**

## Construire une chaîne d'approvisionnement respectueuse des écosystèmes naturels

La chaîne d'approvisionnement de Sodexo est une de ses principales sources d'empreinte carbone représentant 47 % du total des émissions du Groupe.

Conformément à sa feuille de route Better Tomorrow 2025, Sodexo s'impose des règles strictes de contrôle de l'origine, de l'impact ou du recyclage de chaque produit.

Sodexo a défini des actions clés pour réduire son empreinte carbone et protéger la biodiversité. Le Groupe s'efforce de créer des chaînes d'approvisionnement plus courtes, de promouvoir une agriculture durable, d'augmenter la proportion des aliments à base de plantes et de choisir des fournisseurs qui partagent ses valeurs environnementales. Sodexo a spécifiquement ciblé quatre produits : le bœuf, l'huile de palme, le soja et le papier, à cause de leur impact sur la déforestation.

En 2020, Sodexo a rejoint le Consumer Goods Forum (CGF), un rassemblement de détaillants, de producteurs et de diverses parties-prenantes, dont la mission est de relever les principaux défis de l'industrie en termes de durabilité environnementale et sociale. En 2021, Sodexo s'est engagé dans la Forest Positive Coalition (FPC), l'une des huit coalitions du CGF, en ligne avec son engagement à 2030 de protection des forêts et des tourbières.



## Transformer nos engagements en solutions innovantes pour nos clients

En tant que membre de l'initiative RE100, que nous avons rejointe en février 2021 et qui rassemble les entreprises les plus influentes au monde pour conduire la transition énergétique, Sodexo vise à atteindre 100 % d'électricité renouvelable d'ici 2025 sur ses sites exploités directement. Aujourd'hui, près de 24 % de sa consommation totale d'électricité provient de sources renouvelables. Sodexo va plus loin et étend son ambition d'électricité renouvelable aux sites de ses clients, sur lesquels son offre de gestion des ressources soutient leurs choix d'énergies renouvelables, les aidant à atteindre leurs objectifs environnementaux tout en réalisant des économies significatives. Sodexo s'est engagé à sortir des projets dans le secteur du charbon d'ici 2025. Le Groupe choisit également de transformer sa flotte automobile en mettant à disposition de ses collaborateurs, des véhicules électriques ou hybrides. Au Royaume-Uni, plus de 50 % de la flotte est d'ores et déjà hybride. En Suède, Sodexo a relevé le défi gouvernemental « automobile d'entreprise » dans le cadre du défi Fossil Free, en s'engageant à n'acquérir que des voitures hybrides ou électriques.

## 2.4.2

# L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE, UNE SOLUTION ÉCOLOGIQUE TOUT AU LONG DE LA CHAÎNE DE VALEUR

La production maîtrisée et la transformation des ressources pour éviter toute perte de valeur font partie des défis majeurs de Sodexo, qui, au-delà d'une simple question de rentabilité, en fait un devoir moral. En position unique pour conduire le changement nécessaire des comportements vers une consommation plus responsable, Sodexo partage avec ses parties prenantes son expérience et sa compréhension des principes de l'économie circulaire et de la gestion des flux de déchets, offrant ainsi à ses clients un réel avantage dans l'atteinte de leurs objectifs environnementaux.

En ligne avec ses impératifs d'excellence opérationnelle, Sodexo met à profit l'expertise de ses collaborateurs formés aux pratiques durables. Le Groupe les encourage à proposer des initiatives novatrices de valorisation des déchets et déployer sur ses sites et ceux de ses clients des solutions technologiques et des démarches alternatives telles que l'utilisation d'emballages écologiques, la redistribu-

tion des denrées et l'autonomisation de communautés locales. La gestion des déchets sur sites fait l'objet de mesures et d'analyses des données contrôlées par des audits internes et externes, publiées en toute transparence et dans le respect des risques liés à la réputation des clients.

En renforçant la collaboration, clé d'une démarche de durabilité réelle-

ment efficace et globale, au sein et à travers sa chaîne de valeur, Sodexo stimule l'économie circulaire et contribue à l'objectif 12.3 de l'ODD des Nations Unies de réduction de moitié du gaspillage et des pertes alimentaires le long des chaînes de production et d'approvisionnement, y compris après la récolte, d'ici 2030.

## WasteWatch, le programme mondial de Sodexo, basé sur la data, pour réduire le gaspillage

Convaincu de la nécessité d'accélérer la lutte contre le gaspillage alimentaire, Sodexo a déployé son programme phare WasteWatch avec pour ambition la réduction moyenne de 50 % du



gaspillage sur près de 900 sites clients dans 26 pays. Première initiative de cette ampleur dans le secteur de la restauration, facile à utiliser et motivant pour les collaborateurs, le programme permet d'obtenir un état clair des denrées gaspillées et de comprendre pourquoi elles l'ont été, facilitant ainsi la mise en œuvre des changements opérationnels et comportementaux nécessaires à mettre fin au gaspillage évitable généré par la cuisine ou les consommateurs. Sodexo est la première entreprise mondiale de services alimentaires à relier son financement à ses actions contre le gaspillage.



« Le gaspillage alimentaire est l'un des plus grands problèmes mondiaux de notre époque et aujourd'hui, la technologie est présente dans nos cuisines pour nous aider quotidiennement à surveiller la production afin de découvrir pourquoi la nourriture est gaspillée et ce qui peut être fait pour éviter que ce gaspillage ne se reproduise. Cette nouvelle approche numérique va permettre à nos collaborateurs sur site et à nos responsables d'adapter leur comportement en s'appuyant sur des données en temps réel. »

Erwan Harb, Directeur IFM chez Sodexo

## L'exigence de Sodexo en matière de remplacement des plastiques à usage unique

En mars 2021, Sodexo a retiré les principaux articles en plastique à usage unique des services alimentaires de tous ses sites en Europe, allant au-delà même des contraintes imposées par la législation européenne avec l'élimination des sacs plastique en plus des pailles, des assiettes, des couverts et des agitateurs. Des solutions innovantes sont proposées en remplacement, telles qu'utilisation de matériaux durables pour les articles à usage unique, processus de nettoyage stricts ou solutions d'emballage écologiques.

Au siège de Sodexo, tous les gobelets à usage unique du site ont été supprimés et remplacés par des verres réutilisables qui sont lavés dans des lave-vaisselle à faible consommation d'eau, permettant ainsi une économie de plus de 320 000 gobelets par an. Dans le même temps, de solides pratiques sanitaires, impliquant à la fois les consommateurs et l'équipe du site, ont été instaurées.



## Agir dès l'étape de production pour l'utilisation des ressources

Lutter contre le gaspillage alimentaire signifie pour Sodexo agir concrètement à tous les étapes de sa chaîne de valeur, y compris lors de l'étape de production des denrées. Au Royaume-Uni et en Irlande, Sodexo a lancé, en association avec l'organisation Waste Knot et la coopérative agricole Ferryfast, la campagne *Wasteful to Tasteful* de recyclage des fruits et légumes qui, pour 30 % des récoltes, sont jugés non utilisables dans l'industrie en raison de leur apparence ou de leur calibre. L'initiative fournit 112 sites clients en légumes et fruits récupérés ayant conservé toute leur valeur nutritionnelle et leur goût. En Australie, Sodexo a développé un partenariat avec la plateforme anti-gaspillage Yume et s'est engagé à acheter des aliments excédentaires, générant ainsi une économie d'eau et une réduction des émissions de CO<sub>2</sub> significatives.

## WasteLESS Week, une semaine contre tous les gaspillages

Depuis 12 ans, chaque année en octobre, Sodexo organise la *WasteLESS Week* sur ses sites à travers le monde. Cette semaine d'engagement a pour but de sensibiliser les collaborateurs, ses clients et ses consommateurs à l'importance de lutter contre tous les types de gaspillages : nourriture, eau, énergie, papier, matières premières. L'initiative, qui propose des animations telles que des messages personnalisés vers les clients ou recettes à base de restes, soutient les efforts continus de Sodexo pour la réduction des déchets. Cette semaine permet de faire prendre conscience à nos consommateurs et collaborateurs qu'ils peuvent changer les choses en partageant avec eux des gestes simples qui font la différence.



## Contre le gaspillage, la politique de collaboration mondiale de Sodexo

Déterminé à mettre son expertise au service d'un effort concerté des décideurs mondiaux pour un impact collectif, Sodexo unit ses forces à celles de ses parties prenantes et des pouvoirs publics engagés dans la lutte contre le gaspillage, et s'appuie sur son partenariat étroit et pérenne avec le WWF pour mobiliser ses collaborateurs et ses parties prenantes sur ce sujet. Sodexo est membre de plusieurs initiatives à l'échelle mondiale : l'*International Food Waste Coalition* (IFWC), qui promeut une approche collaborative « du champ à l'assiette », l'initiative Champions 12.3 autour de l'objectif 12.3 des Nations Unies de réduire de moitié les déchets alimentaires et la coalition 10X20X30 dont il est membre fondateur, et qui prévoit la mise en place de processus de mesure du gaspillage communs aux entreprises ainsi qu'à leurs principaux fournisseurs.



### 2.4.3 Impact sur l'environnement - chiffres marquants de l'année

	EXERCICE 2020-2021	EXERCICE 2019-2020	VARIATION
<b>Achats responsables</b>			
% de l'huile de palme certifiée durable (incluant les crédits RSPO, <i>Mass Balance</i> , <i>Segregation</i> et <i>Identity Preserved</i> )	100 %	100 %	—
% de l'huile de palme physique certifiée issue de filières durables ( <i>Mass Balance</i> , <i>Segregation</i> et <i>Identity Preserved</i> )	32,4 %	32,5 %	- 0,1 pt
% d'œufs coquilles issus d'élevages alternatifs à la cage (du volume total des œufs coquilles achetés par Sodexo)	41,1 %	45,0 %	- 3,9 pts
% d'œufs liquides issus d'élevages alternatifs à la cage (du volume total des œufs liquides achetés par Sodexo)	61,9 %	67,6 %	- 5,7 pts
% du chiffre d'affaires de l'activité Services sur Site des pays ayant la charte bien-être animal 2019 disponible dans au moins une langue officielle	93,1 %	88,0 %	+ 5,1 pts
Part des achats de produits de la mer (en kg) certifiés durables	44,6 %	36,6 %	+ 8,0 pts
Part des achats de produits de la mer (en kg) issus de filières responsables *	86,0 %	77,7 %	+ 8,3 pts
Part des achats de papier à usage unique certifié responsable <input checked="" type="checkbox"/>	78,8 %	71,3 %	+ 7,6 pts

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

L'indicateur des œufs coquilles issus d'élevages alternatifs à la cage a significativement baissé par rapport à la période précédente, en raison de l'augmentation des volumes d'achats de la Chine et du Chili, respectivement, le deuxième et le troisième plus gros volume d'achat d'œufs coquilles sur l'exercice 2020-2021, mais qui n'achètent pas d'œufs issus d'élevages alternatifs à la cage.

Les indicateurs concernant les produits de la mer et papier certifié ont fortement augmenté au cours de l'exercice.

Nous remarquons des hausses significatives des volumes de produits de la mer certifiés durables ou responsables dans la plupart des pays. Ces progrès homogènes reflètent la mise en place efficace des mesures qui vient à atteindre l'objectif de 100 % de produits de la mer responsables à horizon 2025.

La hausse de la part des achats de papier certifié est principalement due à la hausse aux États-Unis de 70 % pour l'exercice précédent à 96 % cette année.

	EXERCICE 2020-2021	EXERCICE 2019-2020	VARIATION
<b>Réduction des émissions de gaz à effet de serre - périmètre 1 &amp; 2</b>			
Consommations d'énergie de nos sites exploités directement (MWh)	495 909	583 410	- 15,0 %
Total des émissions des périmètres 1 et 2 (tCO <sub>2</sub> e)	90 789	121 479	- 25,3 %
Ratio des émissions de CO <sub>2</sub> rapportées au chiffre d'affaires, exprimé en tonnes de CO <sub>2</sub> sur un million d'euros (tCO <sub>2</sub> e/millions d'euros)	5,4	5,8	
% de réduction des émissions de gaz à effet de serre en valeur absolue, des périmètres 1 et 2 (comparé à l'année de référence 2017)	- 37,2 %	- 15,9 %	
% de réduction de l'intensité des émissions de carbone, des périmètres 1 et 2 (comparé à l'année de référence 2017)	- 22,6 %	- 16,5 %	
% d'électricité renouvelable des périmètres 1 et périmètre 2	23,7 %	20,3 %	+ 3,4 pts
<b>Réduction des émissions de gaz à effet de serre - Périmètre 3</b>			
Total des émissions de carbone de la chaîne d'approvisionnement du périmètre 3 (tCO <sub>2</sub> e)	5 687 084	6 630 901	- 14,2 %
% de réduction des émissions de carbone en valeur absolue, de la chaîne d'approvisionnement du périmètre 3 (comparé à l'année de référence 2017)	- 23,2 %	- 10,5 %	
% de réduction de l'intensité des émissions de carbone de la chaîne d'approvisionnement du périmètre 3 (comparé à l'année de référence 2017)	- 5,5 %	- 12,0 %	
Emissions de périmètre 3 liées aux voyages d'affaires (aérien et en train) (tCO <sub>2</sub> e)	8 000	24 817	- 67,8 %
Emissions de périmètre 3 liées aux consommations d'énergie (tCO <sub>2</sub> e)	23 037	21 231	8,5 %
Emissions de périmètre 3 liées aux déchets générés par nos services sur les sites clients (tCO <sub>2</sub> e)	442 112	507 753	- 12,9 %



	EXERCICE 2020-2021	EXERCICE 2019-2020	VARIATION
Émissions de périmètre 3 liées à l'utilisation d'énergie * sur les sites de nos clients pour nos services (tCO <sub>2</sub> e)	Non disponible	Non disponible	
Émissions de périmètre 3 liées aux trajets domicile-travail *	Non disponible	Non disponible	
Total des émissions publiées de gaz à effet de serre du périmètre 3 (tCO <sub>2</sub> e)	6 160 233	7 184 702	- 14,3 %
% de réduction des émissions publiées de gaz à effet de serre du périmètre 3 (comparé à 2017)	- 25,7 %	- 13,4 %	

\* Sodexo ne publie pas ces deux indicateurs car la méthodologie est sur le point d'être fiabilisée. Ces indicateurs seront publiés à partir de 2022 pour couvrir la totalité des émissions de Sodexo.

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

Nous enregistrons des baisses significatives pour l'ensemble de nos émissions de gaz à effet de serre, en ligne avec nos projections de réduction et également favorisées par la baisse de notre activité liée à la crise de Covid-19.

La réduction des émissions de gaz à effet de serre de l'intensité des Périmètres 1 et 2 (par rapport à l'année de référence 2017) est plus importante par rapport à l'année dernière. Ceci est principalement

dû à l'augmentation de la part de l'électricité de source renouvelable et de fioul moins impactant tels que le biodiesel dans le mix énergétique. De plus, la part d'extrapolation a été réduite en 2021 avec l'intégration de la majorité de l'activité Avantages & Récompenses, auparavant en partie extrapolée.

La réduction des émissions de gaz à effet de serre de la chaîne d'approvisionnement du périmètre 3 par rapport à l'année de référence 2017 est en ligne avec nos prévisions et la trajectoire que le Groupe doit suivre afin d'atteindre l'objectif global de - 34 % de réduction à horizon 2025. Ce résultat est dû d'une part à la baisse de l'activité liée à la pandémie mais également à la mise en place de la stratégie d'achats responsables visant à réduire les volumes de protéines animales en faveur des protéines végétales.

<b>PARTENARIATS ET ENGAGEMENTS</b>	Début du partenariat avec le WWF 1 <sup>er</sup> engagement sur la déforestation (huile de palme)	Nouvelle base référence incluant le Scope 3 ----- Sodexo rejoint le <i>French Business Climate Pledge</i>	Validation de l'objectif de réduction par SBTi	Sodexo rejoint l'initiative RE100 ----- Sodexo participe au groupe de travail FLAG et <i>Net Zero Road Test</i> avec le SBTi	Objectif : - 34 % de réduction de gaz à effet de serre par rapport à 2017 ----- Objectif : 100 % d'électricité renouvelable
<b>MESURE ET RÉSULTATS</b>	1 <sup>ère</sup> mesure & audit du Scope 1 & 2 ----- 1 <sup>er</sup> reporting au CDP Climate Change	- 40 % de réduction des émissions du Scope 1 & 2 vs 2011 ----- 1 <sup>ère</sup> mesure du Scope 3 de l'activité Services sur Site	1 <sup>er</sup> reporting du Scope 3 lié à l'approvisionnement	Sodexo rejoint la liste A du CDP Climat	1 <sup>ère</sup> mesure du Scope 3 de l'activité Avantages & Récompenses en Belgique

2010 → 2011 → ... → 2017 → 2018 → 2019 → 2020 → 2021 → ... → 2025



	EXERCICE 2020-2021	EXERCICE 2019-2020	VARIATION
% de réduction de notre gaspillage alimentaire sur les 878 sites ayant déployé le programme WasteWatch	45,8 %	45,3 %	+ 0,5 pt
% du chiffre d'affaires du Groupe des pays participant à des initiatives pour atteindre l'objectif de l'ONU contre le gaspillage alimentaire	88,7 %	90,7 %	- 2,0 pts
% du chiffre d'affaires du Groupe des pays ayant au moins une certification ISO 14001	87,8 %	88,7 %	- 0,9 pt
Consommation directe en eau	3 814 282		
Nombre de collaborateurs formés aux pratiques durables	74 203	57 279	+ 29,5 %

Sodexo poursuit ses actions pour atteindre son objectif de réduire de moitié le gaspillage alimentaire dans ses activités de restauration d'ici 2025, grâce à son programme digital et technologique et de changement de comportement : WasteWatch, avec mesure et suivi quotidien du gaspillage alimentaire. A fin mai 2021, 878 sites Sodexo mesuraient et réduisaient leur gaspillage alimentaire, permettant à Sodexo d'éviter avec succès un gaspillage alimentaire équivalent à 1 189,29 tCO<sub>2</sub>e. Les 45,8 % de réduction du gaspillage alimentaire ont été atteints grâce à une gouvernance solide avec des chefs de projet dédiés pour soutenir le déploiement du

programme dans les pays, couplé à des programmes de formation qui ont engagé les équipes de site sur les actions de réduction du gaspillage alimentaire. Nous avons également un tiers de nos sites déclarants qui avaient le programme WasteWatch avant la période de Covid, leur part importante dans le nombre total de sites déclarants explique les fortes réductions que nous avons enregistrées en 2021. Des variations sur la réduction du gaspillage alimentaire sont attendues dans les années à venir, car nous allons progressivement inclure de nouveaux sites dans le programme.

## 2.5 CONTROVERSES

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

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

### Énergie & Ressources

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

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

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

### Services de Justice

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

Sodexo gère des prisons selon 4 critères stricts :

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

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

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

### Industrie du charbon

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



## 2.6 NOTRE MÉTHODOLOGIE DE REPORTING

### Choix des indicateurs

Au cours de l'exercice 2020-2021, nous avons continué de publier les informations et les données relatives à la responsabilité d'entreprise dans notre rapport intégré (chapitre 1) et chapitre 2 du présent rapport.

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

Le chapitre 2 présente les 9 engagements du Better Tomorrow 2025, les faits marquants de l'exercice 2020-2021 et nos indicateurs de performance clés ainsi que leurs progrès par rapport à l'année précédente.

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

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

De plus, les indicateurs de Sodexo :

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

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

### Périmètre de consolidation

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

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

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

### Indicateurs sociaux pour l'exercice 2020-2021

Tous les indicateurs sociaux sont consolidés pour l'ensemble des entités du Groupe, à l'exception de l'indicateur du nombre d'heures de formation qui exclut les données de l'Allemagne (voir section limites plus bas).

### Indicateurs sociétaux et environnementaux pour l'exercice 2020-2021

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

Afin d'optimiser le processus de collecte et de reporting des indicateurs sociétaux et environnementaux, lors de l'exercice précédent nous avons modifié la période de reporting et avons gardé cette approche pour l'exercice 2020-2021. La période de déclaration débute le 1<sup>er</sup> juin et se termine le 31 mai.

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

### Référentiel et outils de reporting

La responsabilité d'entreprise en matière sociale et environnementale a toujours été au cœur des fondamentaux de Sodexo. En 2005, le Groupe a élargi son action en matière de reporting social et environnemental avec la publication de son premier rapport RSE. Puis en 2009, pour augmenter son niveau de performance en matière de développement durable, Sodexo a défini une nouvelle feuille de route, le Better Tomorrow Plan, et s'est engagé à communiquer ses progrès régulièrement et en toute transparence.

En 2016, Sodexo a réaffirmé sa volonté de progrès durable en tant qu'employeur, prestataire de services et entreprise citoyenne en actualisant sa feuille de route, baptisée Better Tomorrow 2025.

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

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

Les données sociales sont consolidées par la fonction Ressources Humaines Groupe, à l'exception des données Santé et Sécurité qui sont consolidées par la fonction Santé et Sécurité Groupe, et les données sociétales et environnementales par la fonction Responsabilité d'entreprise Groupe.

Pour permettre un suivi plus régulier, certains indicateurs sociaux stratégiques sont consolidés mensuellement ou trimestriellement.

Toutes les informations publiées ont été contrôlées par des auditeurs externes.

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

Ces indicateurs clés sont les suivants :

- effectif total, par genre, par activité et par segment de clientèle ;
- taux de fidélisation de l'ensemble des salariés ;
- taux de fidélisation de l'encadrement sur site ;
- nombre de départs pour cause de démissions (après 3 mois) ;
- Taux d'engagement des collaborateurs du Groupe ;
- % des effectifs couverts par des conventions collectives ;
- % de femmes au Conseil d'Administration ;
- % de femmes au Comité Exécutif ;

- % de femmes parmi les dirigeants ;
- % de femmes parmi l'encadrement ;
- % de femmes parmi les employés ;
- % de femmes parmi l'ensemble des collaborateurs ;
- nombre d'accidents du travail avec arrêt de travail ;
- pourcentage du chiffre d'affaires du Groupe des pays ayant au moins une certification OHSAS 18001 ou ISO 45001 ;
- part des achats réalisés auprès de fournisseurs sous contrat ayant signé le Code de conduite fournisseurs Sodexo ;
- part des achats de papier à usage unique certifié responsable ;
- % of On-site Services revenues of countries having either ISO 9001 or ISO 22000 certification for food safety.

## Limites

Sodexo emploie 412 088 personnes réparties dans 56 pays, régis par des réglementations différentes, et opère sur un nombre significatif de sites clients de différentes tailles et types d'activités.

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

- le nombre d'accidents de travail avec arrêt de travail :
  - exclut les accidents de trajet des collaborateurs,
  - inclut uniquement les collaborateurs de Sodexo,
  - exclut les intérimaires, sous-traitants, et autres personnels non-salariés de Sodexo,
  - peut avoir quelques hétérogénéités non significatives concernant les modalités de prise en compte dans cet indicateur des maladies professionnelles du fait des pratiques locales ;
- le nombre moyen de jours d'absentéisme :
  - inclut les absences pour accident ou maladie professionnelle, accident ou maladie personnelle,
  - peut avoir quelques hétérogénéités non significatives parce que le nombre de journées perdues dans certaines réglementations locales inclut les week-ends, d'autres uniquement les jours ouvrables, le nombre de jours d'absence minimum à partir duquel l'absence est comptabilisée varie en fonction des législations locales ;
- le nombre d'heures de formation :
  - le nombre d'heures de formation aux États-Unis est basé sur une estimation. L'estimation est une extrapolation des données réelles de 28 % de la population.

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

- valeur commerciale totale bénéficiant aux PME : les données de Sodexo Services sur Site aux États-Unis incluent les fournisseurs pour lesquels un contrat n'a pas été établi ;
- afin de s'assurer que la totalité du volume d'huile de palme de Sodexo est certifié durable, les équipes achats ont mis en place un processus d'analyse et achats de crédits RSPO entre les mois de mai et avril suivant la clôture de l'année fiscale ;
- la consommation d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre associées (périmètre 1 et 2) sont extrapolées pour le Groupe sur la base du calcul des émissions pour un échantillon de pays représentant 95,3 % du chiffre d'affaires du Groupe ;
- le périmètre 1 inclut les consommations d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre associées à la consommation de carburant des véhicules utilisés par Sodexo ainsi que les consommations d'énergies fossiles pour les sites exploités directement ;

- le périmètre 2 inclut les consommations d'électricité pour les sites exploités directement, et est calculé en suivant la méthodologie *market based* ;
- les émissions liées aux consommations d'énergie (Scope 1 & 2) sont calculées à partir de base de données reconnues telles que : Agence Internationale de l'Énergie (IEA), UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting, ADEME Base carbone, US EPA, AIB. Les émissions de la chaîne d'approvisionnement du périmètre 3, qui correspondent aux catégories « 1. Purchased goods and services » et « 4. Upstream transportation and distribution » du GHG Protocol, sont extrapolées à partir des données réelles couvrant 93,2 % du chiffre d'affaires de l'activité sur Site. Les émissions ont ainsi été extrapolées à 100 % de l'activité sur site.

Le calcul des émissions de gaz à effet de serre liées à la chaîne d'approvisionnement tient compte des éléments suivants :

- les émissions d'une sélection de 30 commodités parmi les plus impactantes pour Sodexo (en termes de volume d'achat et d'impact carbone, selon une étude de 2014). Ces commodités, représentent plus de 90 % des émissions liées à nos achats. Les commodités non reportées sont extrapolées pour couvrir la totalité des émissions ;
- le transport du distributeur au site livré ;
- les facteurs d'émission par produit, incluant toutes les émissions amont jusqu'au point de distribution (production & élevage, transformation, *packaging*, transport). Lorsque les facteurs d'émissions ne sont pas disponibles, ils sont estimés en fonction des facteurs des principaux ingrédients utilisés.

La méthodologie a été améliorée sur l'exercice 2020-2021 par la mise en place de :

- la même définition a été appliquée à tous les pays pour le calcul des émissions liées au transport ;
- les facteurs d'émissions ont été mis à jour et homogénéisés afin de limiter le nombre de bases de données différentes utilisées. Les viandes voient leurs facteurs d'émissions augmenter, car les facteurs précédemment utilisés étaient sous-évalués, en ne prenant en compte que la partie agriculture. Les bases de données utilisées cette année sont :
  - EcolInvent v3, Allocation *cut-off*,
  - ADEME/Agribalyse 3.01 ;
- des contrôles de cohérence supplémentaires sont appliqués sur ce périmètre, tels que l'analyse de ratio protéines végétales/protéines animales par pays, les variations de volumes importants, les données incohérentes face à l'activité de chaque pays, etc.

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

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



## 2.7 TABLEAUX DE CONCORDANCE

Les tables de concordance ont été extraites du Document d'enregistrement universel 2020-2021, par conséquent, les références ne correspondent pas au Rapport Responsabilité d'Entreprise 2020-2021. Si vous souhaitez en savoir plus, nous vous invitons à consulter notre Document d'enregistrement universel 2020-2021 disponible sur notre site web.

### Table de référence SASB

Le Durability Accounting Standards Board (SASB) est une organisation indépendante de normalisation qui promeut la divulgation d'informations importantes sur le développement durable afin de répondre aux besoins des investisseurs. Le tableau ci-dessous fait référence à la norme pour telle que définie par SASB où le groupe aborde chaque sujet.

MESURES COMPTABLES	CODE	SODEXO ACTIONS & PERFORMANCE
<b>Gestion de l'énergie</b>		
(1) Énergie totale consommée, (2) pourcentage d'électricité du réseau, (3) pourcentage d'énergie renouvelable	FB-RN-130a.1	(1) 1 785 271 GJ Consommation d'énergie par nos opérations directes. (2) 34,63 % de consommation d'énergie provenant du réseau électrique. (3) 8,9 % d'énergie renouvelable dans nos opérations directes
<b>Gestion de l'eau</b>		
(1) Eau totale prélevée, (2) eau totale consommée, pourcentage de chacune dans les régions présentant un stress hydrique élevé ou extrêmement élevé	FB-RN-140a.1	(1) 3 814 282 consommations directes d'eau en m <sup>3</sup> . Nous publions nos informations dans notre divulgation de rapports CDP. (2) Sodexo ne suit pas actuellement cet indicateur.
<b>Gestion des déchets alimentaires et emballages</b>		
(1) Quantité totale de déchets, (2) pourcentage de gaspillage alimentaire et (3) pourcentage détourné	FB-RN-150a.1	(2) Sodexo vise à réduire de moitié ses déchets alimentaires sur tous les sites concernés grâce à notre programme WasteWatch, page 88
(1) Poids total de l'emballage, (2) pourcentage fabriqué à partir de matériaux recyclés et/ou renouvelables, et (3) pourcentage qui est recyclable, réutilisable et/ou compostable	FB-RN-150a.2	(1) Nous nous concentrons principalement sur les produits jetables pour la restauration. Au cours de l'exercice 2020-2021, nous avons commencé à collecter les données de référence pour cette catégorie spécifique. (3) Sodexo ne suit pas actuellement cet indicateur.
<b>Sécurité alimentaire</b>		
(1) Pourcentage de restaurants inspectés par un organisme de surveillance de la sécurité alimentaire, (2) Pourcentage faisant l'objet d'infractions sérieuses	FB-RN-250a.1	(1) Au cours de l'exercice 2020-2021, 9 123 sites de restauration faisaient partie d'un programme d'audit de site basé sur les risques pour la sécurité alimentaire et l'hygiène.
(1) Nombre de rappels émis et (2) quantité totale de produits alimentaires rappelés	FB-RN-250a.2	Sodexo ne suit pas actuellement cet indicateur.
Nombre d'éclotions confirmées de maladies d'origine alimentaire, pourcentage ayant donné lieu à une enquête des Centers for Disease Control and Prevention (CDC) des États-Unis	FB-RN-250a.3	Sodexo ne suit pas actuellement cet indicateur, mais nous prévoyons de le faire via notre plateforme HSE à partir de l'exercice prochain.
<b>Contenu nutritionnel</b>		
(1) Pourcentage d'options de repas conformes aux directives diététiques nationales et (2) revenus de ces options	FB-RN-260a.1	(1) Sodexo rapporte le % de sites proposant des modes de vie sains, page : 71.
(1) Pourcentage d'options de repas pour enfants conformes aux directives diététiques nationales pour les enfants et (2) revenus de ces options	FB-RN-260a.2	Sodexo ne suit pas actuellement cet indicateur.
Nombre de sollicitations publicitaires faites sur les enfants, pourcentage faisant la promotion de produits qui répondent aux directives alimentaires nationales pour les enfants	FB-RN-260a.3	Sodexo ne suit pas actuellement cet indicateur.

MESURES COMPTABLES	CODE	SODEXO ACTIONS & PERFORMANCE
<b>Organisation du travail</b>		
(1) Taux de roulement volontaire et (2) involontaire des employés de restaurant	FB-RN-310a.1	Le taux de rotation volontaire est publié pour les employés et les managers sur site ayant au moins 3 mois d'ancienneté, page 68.
(1) Salaire horaire moyen, par région et (2) pourcentage d'employés de restaurants touchant le salaire minimum, par région	FB-RN-310a.2	Sodexo ne consolide pas actuellement ces informations au niveau du Groupe.
Montant total des pertes pécuniaires résultant de poursuites judiciaires associées (1) à des violations du droit du travail et (2) à une discrimination en matière d'emploi	FB-RN-310a.3	Les informations concernant les litiges se trouvent à la page 161.
<b>Gestion de la chaîne d'approvisionnement et approvisionnement alimentaire</b>		
Pourcentage d'aliments achetés qui (1) répondent aux normes d'approvisionnement environnementales et sociales et (2) sont certifiés conformes aux normes environnementales et/ou sociales de tiers	FB-RN-430a.1	(1) 95,6 % des approvisionnements proviennent de fournisseurs conventionnés ayant signé le Code de conduite Fournisseurs Sodexo page 79. (2) veuillez-vous référer aux résultats page 86.
Pourcentage de (1) œufs provenant d'élevage alternatif à la cage et (2) de porc produit sans l'utilisation de caisses de gestation	FB-RN-430a.2	(1) se référer aux résultats page de 86 . (2) Sodexo ne suit pas actuellement cet indicateur.
Discussion sur la stratégie de gestion des risques environnementaux et sociaux au sein de la chaîne d'approvisionnement, y compris le bien-être animal	FB-RN-430a.3	93,1% du chiffre d'affaires des Services sur Site des pays disposent de la charte Sodexo du bien-être animal 2018 disponible dans au moins une langue officielle
<b>Mesures sur l'activité</b>		
Nombre de (1) restaurants appartenant à l'entreprise et (2) restaurants franchisés	FB-RN-000.A	(1) Sodexo ne suit pas actuellement cet indicateur.
Nombre d'employés dans (1) les établissements appartenant à l'entreprise et (2) les franchises	FB-RN-000.B	(1) 412 000 collaborateurs au total dans le monde.

## Table de référence TCFD

Le groupe de travail sur les informations financières liées au climat (*Task force on Climate-related Financial Disclosures* – TCFD) a été créé à la demande des dirigeants du G20. Son but est de pousser les entreprises et organisations à communiquer de manière transparente sur les risques financiers liés au climat afin de permettre aux investisseurs d'en tenir compte dans leurs décisions.

En 2017, la TCFD a publié un ensemble de recommandations visant à encourager un *reporting* financier cohérent, fiable et clair basé sur 4 piliers : la gouvernance, la stratégie, la mesure et les objectifs ainsi que la gestion des risques.

THÈME	RECOMMANDATIONS	PAGES
Gouvernance	a) Décrire la manière dont le conseil d'administration supervise les risques et opportunités liés au changement climatique	54
	b) Décrire le rôle de la direction dans l'évaluation et la gestion des risques liés au changement climatique	54
Stratégie	a) Décrire les risques et opportunités identifiés à court, moyen et long terme en matière de risques et opportunités liés au changement climatique	280
	b) Décrire l'impact de ces risques et opportunités sur les activités, la stratégie et la planification financière de l'entreprise	280
	c) Décrire la résilience de la stratégie de l'organisation vis-à-vis de différents scénarios, y compris un scénario 2 °C ou inférieur	81-88
Gestion des risques	a) Décrire les processus d'identification et d'évaluation des risques climatiques	280
	b) Décrire les processus de gestion des risques climatiques	280
	c) Décrire comment les risques climatiques sont intégrés dans le système de gestion des risques général de l'entreprise	280
Indicateurs et objectifs	a) Publier les indicateurs utilisés pour évaluer les risques et opportunités climatiques dans le cadre de la stratégie et du processus de gestion des risques	86, 87
	b) Publier des indicateurs sur les émissions de gaz à effet de serre (GES) et risques associés sur les scopes 1 et 2, et si pertinent, le scope 3	86, 87, 280
	c) Décrire les objectifs fixés pour gérer les risques et opportunités liés au climat, ainsi que les résultats atteints dans la poursuite de ces objectifs	86, 87, 280

Les tableaux de concordance sont présentés dans la section « Autres informations » du présent document.



## Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

TABLE DE CONCORDANCE DE LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE (DPEF) – ARTICLES L. 225-102-1 ET R. 225-105 DU CODE DE COMMERCE			PAGES	
<b>I. Le Modèle d’Affaire de la Société</b>			<b>32, 33</b>	
<b>II. L’analyse des risques de la Société</b>			<b>28, 269-284</b>	
<b>1. Une description des principaux risques liés à l’activité de la Société</b>			<b>269-284</b>	
<b>2. Une description des politiques mises en place pour atténuer et prévenir la survenance de ces risques</b>			<b>269-272</b>	
<b>3. Les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance</b>			<b>66-72, 78-80, 86-88</b>	
<b>III. Déclaration des informations pertinentes liées aux principaux risques/mesures mentionnés en II</b>				
<b>1. Informations sociales :</b>				
a	Emploi :	i	l’effectif total et la répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique	66, 67, 78
		ii	les embauches et les licenciements	68
		iii	les rémunérations et leur évolution	285-308
b	Organisation du travail :	i	l’organisation du temps de travail	62-71
		ii	l’absentéisme	70
c	Relations sociales :	i	l’organisation du dialogue social, notamment les procédures d’information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci	70
		ii	le bilan des accords collectifs	70
d	Santé et sécurité :	i	les conditions de santé et de sécurité au travail	38, 40, 58, 62, 70, 279
		ii	le bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail	70
		iii	les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles	70
e	Formation :	i	les politiques mises en œuvre en matière de formation	40, 62, 63, 69
		ii	le nombre total d’heures de formation	69
f	Égalité de traitement :	i	les mesures prises en faveur de l’égalité entre les femmes et les hommes	74, 75, 78, 252
		ii	les mesures prises en faveur de l’emploi et de l’insertion des personnes handicapées	40, 74, 79
		iii	la politique de lutte contre les discriminations	40, 58, 59, 69, 75
g	Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l’Organisation Internationale du Travail relatives :	i	au respect de la liberté d’association et du droit de négociation collective	70
		ii	à l’élimination des discriminations en matière d’emploi et de profession	40, 59
		iii	à l’élimination du travail forcé ou obligatoire	59
		iv	à l’abolition effective du travail des enfants	58, 59



## TABLE DE CONCORDANCE DE LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE (DPEF) – ARTICLES L. 225-102-1 ET R. 225-105 DU CODE DE COMMERCE

PAGES

**2. Informations environnementales :**

a	Politique générale en matière environnementale :	i	L'organisation de la Société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	54, 81-88
		ii	les actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement	88
		iii	les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	270-271, 280
		iv	le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la Société dans un litige en cours	N/A
b	Pollution :	i	les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	N/A
		ii	la prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité	N/A
c	i) Économie circulaire : Prévention et gestion des déchets	i	les mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets	42, 58, 84, 85, 87
		ii	les actions de lutte contre le gaspillage alimentaire	81, 84, 85, 86, 88
	ii) Utilisation durable des ressources	i	la consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	88
		ii	la consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	81-88
		iii	la consommation d'énergie et les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	86, 87
		iv	l'utilisation des sols	N/A
d	Changement climatique :	i	les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la Société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit	82, 86, 87
		ii	l'adaptation aux conséquences du changement climatique	81-88, 280
e	Protection de la biodiversité :	i	les mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité	83, 86

**3. Informations relatives aux engagements sociétaux en faveur du développement durable :**

a	Impact territorial, économique et social de l'activité de la Société :	i	en matière d'emploi et de développement régional	40, 41, 64, 65, 75, 77
		ii	sur les populations riveraines ou locales	40, 41, 64, 65, 75, 77
b	Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la Société, notamment les associations d'insertion, les établissements d'enseignement, les associations de défense de l'environnement, les associations de consommateurs et les populations riveraines :	i	les conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations	40, 41, 64, 65, 75, 77
		ii	les actions de partenariat ou de mécénat	40, 41, 64, 65, 75, 77
c	Sous-traitance et fournisseurs :	i	la prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	76-77, 85-86, 270
		ii	l'importance de la sous-traitance et la prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale	76-77, 85-86, 270

TABLE DE CONCORDANCE DE LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE (DPEF) - ARTICLES L. 225-102-1 ET R. 225-105 DU CODE DE COMMERCE			PAGES
d	Loyauté des pratiques :	i les actions engagées pour prévenir la corruption	18, 58, 257, 258
		ii les informations relatives à la lutte contre l'évasion fiscale : les actions engagées pour prévenir l'évasion fiscale	259
		iii les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs (sécurité alimentaire)	71, 270, 279
e	Autres	i les actions engagées en faveur des Droits de l'Homme	18, 54, 58, 261
		ii la lutte pour respect du bien-être animal	86

## Référentiel *Global Reporting Initiative* (« GRI »)

STANDARDS GRI	ISO 26000	OBJECTIFS DÉVELOPPEMENT DURABLE ET PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES	PAGE
<b>GRI 101 : Principes de base 2016</b>			
1. Principes de reporting	1.1 L'organisation déclarante doit identifier ses parties prenantes et expliquer comment elle a répondu à leurs attentes et intérêts raisonnables.		
	1.2 Le rapport présente la performance de l'organisation déclarante dans le contexte plus large du développement durable.		
	1.3 Le rapport doit couvrir les sujets suivants qui : 1.3.1 reflètent les impacts économiques, environnementaux et sociaux importants de l'organisation déclarante ; ou 1.3.2 influencent considérablement les évaluations et les décisions des parties prenantes.		
	1.4 Le rapport doit inclure une couverture des sujets matériels et de leurs limites, suffisante pour refléter les impacts économiques, environnementaux et sociaux significatifs, et permettre aux parties prenantes d'évaluer la performance de l'organisation déclarante au cours de la période considérée.		
	1.5 Les informations déclarées doivent être suffisamment précises et détaillées pour permettre aux parties prenantes d'évaluer la performance de l'organisation déclarante.		
	1.6 Les informations déclarées doivent refléter les aspects positifs et négatifs de la performance de l'organisation déclarante pour permettre une évaluation raisonnée de la performance globale.		
	1.7 L'organisation déclarante doit rendre l'information disponible d'une manière qui soit compréhensible et accessible aux parties prenantes qui utilisent cette information.		
	1.8 L'organisation déclarante doit sélectionner, compiler et rapporter les informations de manière cohérente. Les informations rapportées doivent être présentées de manière à permettre aux parties prenantes d'analyser les changements dans la performance de l'organisation au fil du temps, et qui pourraient soutenir l'analyse par rapport à d'autres organisations.		
	1.9 L'organisation déclarante doit rassembler, enregistrer, compiler, analyser et rapporter les informations et les processus utilisés dans la préparation du rapport de manière à ce qu'ils puissent être examinés, et qui établissent la qualité et l'importance de l'information.		
	1.10 L'organisation déclarante doit rendre compte de son activité régulièrement afin que l'information soit disponible à temps pour permettre aux parties prenantes de prendre des décisions éclairées.		

STANDARDS GRI	OBJECTIFS DÉVELOPPEMENT DURABLE ET PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES			PAGE		
	ISO 26000					
2. Utilisation des Standards GRI	2.1	L'organisation déclarante doit appliquer tous les principes de déclaration de la section 1 pour définir le contenu et la qualité du rapport.				
	2.2	L'organisation déclarante doit déclarer les divulgations requises de la GRI 102 : Informations générales.				
	2.3	L'organisation déclarante doit identifier ses sujets importants en utilisant les principes de <i>reporting</i> pour définir le contenu du rapport.				
	2.3.1	L'organisation déclarante devrait consulter les Divulgations sectorielles de la GRI qui se rapportent à son secteur, si disponible, pour aider à identifier ses sujets matériels.				
	2.4	L'organisation déclarante doit identifier la limite pour chaque sujet important.				
	2.5	Pour chaque sujet important, l'organisation déclarante :				
	2.5.1	doit signaler les informations sur l'approche de gestion pour ce sujet, en utilisant la GRI 103 : Approche de gestion ; et soit :				
	2.5.2	doit rapporter les divulgations spécifiques à un sujet dans la norme GRI correspondante, si le sujet important est couvert par une norme GRI existante (séries 200, 300 et 400) ; ou				
	2.5.3	devrait signaler d'autres divulgations appropriées, si le sujet important n'est pas couvert par une norme GRI existante.				
	2.6	Si l'organisation déclarante signale une divulgation requise en utilisant une référence à une autre source où se trouve l'information, l'organisation doit s'assurer que :				
	2.6.1	la référence inclut l'emplacement spécifique de la divulgation requise ;				
	2.6.2	les informations référencées sont publiques et facilement accessibles.				
	2.7	Lors de la préparation d'un rapport de développement durable, l'organisation déclarante devrait :				
	2.7.1	présenter les informations pour la période de <i>reporting</i> en cours et au moins deux périodes précédentes, ainsi que les futurs objectifs à court et à moyen terme s'ils ont été établis ;				
	2.7.2	compiler et rapporter les informations en utilisant des mesures internationales généralement acceptées (telles que les kilogrammes ou les litres) et les facteurs de conversion standard, et expliquer la base de mesure/de calcul lorsqu'elle n'est pas autrement apparente ;				
	2.7.3	fournir des données absolues et des notes explicatives lors de l'utilisation de ratios ou de données normalisées ;				
	2.7.4	définir une période de déclaration cohérente pour la publication d'un rapport.				
	3. Revendiquer l'utilisation des Standards GRI	Il existe deux approches de base pour l'utilisation des normes GRI				
		3.1	Utiliser les normes GRI comme ensemble pour préparer un rapport conformément aux normes.			
		3.2	Utiliser des normes sélectionnées, ou des parties de leur contenu, pour rapporter des informations spécifiques			
	<b>GRI 102 : INFORMATIONS GÉNÉRALES 2016</b>					
	1. Profil de l'organisation	102-1	Nom de l'organisation	6.2	ODD 8	Page de couverture
		102-2	Activités, marques, produits et services			12,13
		102-3	Emplacement du siège			126
		102-4	Emplacement des opérations			44
		102-5	Propriété et forme juridique			126
		102-6	Marchés desservis			44,45
102-7		Échelle de l'organisation			44,45	
102-8		Informations sur les employés et autres travailleurs			66-72	
102-9		Chaîne d'approvisionnement			76,77	
102-10		Changements significatifs de l'organisation et de sa chaîne d'approvisionnement			76,77	
102-11		Principe de précaution ou approche			269-284	
102-12		Initiatives externes			53,55	
102-13		Adhésion aux associations			53,55	
2. Stratégie	102-14	Déclaration du décideur principal	4.6 ; 6.2		8,9	
	102-15	Principaux impacts, risques et opportunités	3.4.2		269-284	

STANDARDS GRI			ISO 26000	OBJECTIFS DÉVELOPPEMENT DURABLE ET PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES	PAGE
3. Éthique et intégrité	102-16	Valeurs, principes, normes et règles de comportement	4.4	ODD 16	14, 15, 18
	102-17	Mécanismes et conseil sur les comportements éthiques	6.6.3		
4. Gouvernance	102-18	Structure de gouvernance	6.2	ODD 5	221-308
	102-19	Délégation des pouvoirs et de l'autorité	7.4.3	ODD 16	
	102-20	Responsabilité de niveau exécutif pour l'économie, l'environnement, et les sujets sociaux	7.7.5		
	102-21	Consultation des parties prenantes sur les aspects économiques, environnementaux, et les sujets sociaux			
	102-22	Composition de l'instance de gouvernance la plus élevée et de ses comités			
	102-23	Président de l'instance supérieure de gouvernance			
	102-24	Nomination et sélection de l'instance supérieure de gouvernance			
	102-25	Les conflits d'intérêts			
	102-26	Rôle de l'instance supérieure de gouvernance dans l'établissement de l'objectif, des valeurs, et stratégie			
	102-27	Connaissance collective de l'instance supérieure de gouvernance			
	102-28	Évaluer la performance de l'instance supérieure de gouvernance			
	102-29	Identifier et gérer les impacts des aspects économiques, environnementaux et sociaux			
	102-30	Efficacité des processus de gestion des risques			
	102-31	Examen des sujets économiques, environnementaux et sociaux			
	102-32	Rôle de l'instance supérieure de gouvernance dans les rapports de développement durable			
	102-33	Communiquer les aspects pertinents			
	102-34	Nature et nombre total des aspects pertinents			
	102-35	Politiques de rémunération			
	102-36	Processus de détermination de la rémunération			
	102-37	Implication des parties prenantes dans la rémunération			
102-38	Taux de rémunération annuel total				
102-39	Augmentation en pourcentage du taux de rémunération total annuel				
5. Implication des parties prenantes	102-40	Liste des groupes de parties prenantes	5.3		31, 55
	102-41	Conventions collectives			
	102-42	Identifier et sélectionner les parties prenantes			
	102-43	Approche de l'engagement des parties prenantes			
	102-44	Principaux sujets et préoccupations soulevés			
6. Pratiques de reporting	102-45	Entités incluses dans les états financiers consolidés	7.5.3		51-98
	102-46	Définition du contenu du rapport et des limites de sujet	7.6.2		
	102-47	Liste des sujets matériels			
	102-48	Retraitement d'informations			
	102-49	Changements dans les rapports			
	102-50	Période de déclaration			
	102-51	Date du dernier rapport			
	102-52	Cycle de reporting			
	102-53	Point de contact pour les questions concernant le rapport			
	102-54	Réclamations de déclaration conformément aux normes GRI			
	102-55	Index de contenu GRI			
102-56	Assurance externe				
<b>GRI 103 : APPROCHE DE GESTION 2016</b>					
Exigences générales	103-1	Explication du sujet matériel et de ses limites			56,57
	103-2	L'approche de gestion et ses composants			
	103-3	Évaluation de l'approche de gestion			

STANDARDS GRI			ISO 26000	OBJECTIFS DÉVELOPPEMENT DURABLE ET PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES	PAGE
<b>GRI 201 : PERFORMANCE ÉCONOMIQUE 2016</b>					
2. Divulgations spécifiques à un sujet	201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	6.5.5	ODD 2	270-271, 280
	201-2	Implications financières et autres risques et opportunités liés au changement climatique	6.8.1	ODD 5	
		Étendu de la couverture des régimes de retraite à prestations définie	6.8.2	ODD 7	
	201-3	Aide financière reçue du gouvernement	6.8.3	ODD 8	
	201-4		6.8.7	ODD 9	
			6.8.9	ODD 13	
<b>GRI 202 : PRÉSENCE SUR LE MARCHÉ 2016</b>					
2. Divulgations spécifiques à un sujet	202-1	Ratios du salaire d'entrée standard par sexe par rapport au salaire minimum local	6.3.7	ODD 1	66-71
			6.3.10	ODD 5	
	202-2	Proportion de cadres supérieurs embauchés de la communauté locale	6.4.3	ODD 8	
			6.4.4		
			6.8.1		
			6.8.2		
<b>GRI 203 : IMPACTS ÉCONOMIQUES INDIRECTS 2016</b>					
2. Divulgations spécifiques à un sujet	203-1	Investissements dans l'infrastructure et services	6.3.9	ODD 1-3	112,113
	203-2	Impacts économiques indirects significatifs	6.6.6	ODD 5	
			6.7.8	ODD 7-11	
			6.8	ODD 17	
<b>GRI 204 : PRATIQUES D'APPROVISIONNEMENT 2016</b>					
2. Divulgations spécifiques à un sujet	204-1	Part des dépenses réalisées avec les fournisseurs locaux	6.4.3 ; 6.6.6 6.8.1 ; 6.8.2 6.8.7		76-80
<b>GRI 205 : ANTI-CORRUPTION 2016</b>					
2. Divulgations spécifiques à un sujet	205-1	Opérations évaluées pour les risques liés à la corruption	6.6.1	ODD 16	269-284
	205-2	Communication et formation sur les politiques anti-corruption et procédures	6.6.2		
			6.6.3		
	205-3	Incidents confirmés de corruption et mesures prises	6.6.6		
<b>GRI 206 : COMPORTEMENT ANTICONCURRENTIEL 2016</b>					
2. Divulgations spécifiques à un sujet	206-1	Actions en justice pour comportement anti-concurrentiel, anti-trust, et les pratiques de monopole			161, 162
<b>GRI 301 : MATIÈRES 2016</b>					
2. Divulgations spécifiques à un sujet	301-1	Matériaux utilisés en poids ou en volume	6.5.4	ODD 8	81-88
	301-2	Matériaux d'entrée recyclés utilisés		ODD 12	
	301-3	Produits récupérés et leurs matériaux d'emballage			
<b>GRI 302 : ÉNERGIE 2016</b>					
2. Divulgations spécifiques à un sujet	302-1	Consommation d'énergie au sein de l'organisation	6.5.4	ODD 7	81-88
	302-2	Consommation d'énergie en dehors de l'organisation	6.5.5	ODD 8	
	302-3	Intensité énergétique		ODD 12	
	302-4	Réduction de la consommation d'énergie		ODD 13	
	302-5	Réduction des besoins énergétiques des produits et services			
<b>GRI 303 : EAU 2016</b>					
2. Divulgations spécifiques à un sujet	303-1	Prélèvements d'eau par source	6.5.4	ODD 6	81-88
	303-2	Sources d'eau significativement affectées par le prélèvement d'eau		ODD 8	
				ODD 12	
303-3	Eau recyclée et réutilisée.				

STANDARDS GRI	ISO 26000	OBJECTIFS DÉVELOPPEMENT DURABLE ET PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES	PAGE	
<b>GRI 304 : BIODIVERSITÉ 2016</b>				
2. Divulgations spécifiques à un sujet	304-1	Sites opérationnels possédés, loués, gérés dans ou à proximité d'aires protégées et de zones à haute valeur de biodiversité en dehors des zones protégées	6.5.6 ODD 6 ODD 14 ODD 15	81-88
	304-2	Impacts significatifs des activités, produits et services sur la biodiversité		
	304-3	Habitats protégés ou restaurés		
	304-4	Espèces inscrites sur la Liste rouge de l'UICN et espèces figurant sur la liste nationale de conservation avec habitats dans les zones affectées par les opérations		
<b>GRI 305 : ÉMISSIONS 2016</b>				
2. Divulgations spécifiques à un sujet	305-1	Émissions de GES directes (Scope 1)	6.5.5 ODD 3	86, 87
	305-2	Énergie indirecte (Scope 2) Émissions de GES	ODD 12	
	305-3	Autres émissions indirectes de GES (Scope 3)	ODD 13	
	305-4	Intensité des émissions de GES	ODD 14	
	305-5	Réduction des émissions de GES	ODD 15	
	305-6	Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone (SAO)		
	305-7	Oxydes d'azote (NO <sub>x</sub> ), oxydes de soufre (SO <sub>x</sub> ) et autres émissions atmosphériques significatives		
<b>GRI 306 : EFFLUENTS ET DÉCHETS 2016</b>				
2. Divulgations spécifiques à un sujet	306-1	Décharge d'eau par qualité et destination	6.5.3 ODD 3	86-88
	306-2	Déchets par type et méthode d'élimination	6.5.4 ODD 6	
	306-3	Déversements importants	ODD 12	
	306-4	Transport de déchets dangereux	ODD 14	
	306-5	Plans d'eau affectés par les rejets d'eau et/ou les eaux de ruissellement		
<b>GRI 307 : RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT 2016</b>				
2. Divulgations spécifiques à un sujet	307-1	Non-respect des lois et règlements environnementaux.		81-88
<b>GRI 308 : ÉVALUATION ENVIRONNEMENTALE DU FOURNISSEUR 2016</b>				
2. Divulgations spécifiques à un sujet	308-1	Nouveaux fournisseurs sélectionnés selon des critères environnementaux	6.3.5 6.6.6 Principes 7 ; 8 ; 9	81-88, 260-263
	308-2	Impacts environnementaux négatifs dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	7.3.1	
<b>GRI 401 : EMPLOI 2016</b>				
2. Divulgations spécifiques à un sujet	401-1	Nouveaux employés et roulement de personnel	6.4.3 ODD 5	66-71
	401-2	Avantages offerts aux employés à temps plein qui ne sont pas fournis aux employés temporaires ou à temps partiel	ODD 8	
	401-3	Congé parental		
<b>GRI 402 : RELATIONS DE TRAVAIL/GESTION 2016</b>				
2. Divulgations spécifiques à un sujet	402-1	Périodes de préavis minimum concernant les changements opérationnels		66-71
<b>GRI 403 : LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL 2016</b>				
2. Divulgations spécifiques à un sujet	403-1	Représentation des travailleurs dans une direction conjointe comités de santé et de sécurité	6.4.6 6.8.8 ODD 3 ODD 8	66-71
	403-2	Types de blessures et taux de blessures, maladies professionnelles, journées perdues et absentéisme, et nombre de décès liés au travail		
	403-3	Travailleurs ayant une incidence élevée ou un risque élevé de maladies liées à leur profession		
	403-4	Sujets de santé et de sécurité couverts par des accords formels avec les syndicats		

STANDARDS GRI	ISO 26000	OBJECTIFS DÉVELOPPEMENT DURABLE ET PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES	PAGE
<b>GRI 404 : FORMATION ET ÉDUCATION 2016</b>			
2. Divulgations spécifiques à un sujet	404-1	Nombre moyen d'heures de formation par année et par employé	6.4.7 6.8.5
	404-2	Programmes d'amélioration des compétences des employés et des programmes d'aide à la transition	ODD 4 ODD 5 ODD 8
	404-3	Pourcentage d'employés recevant une évaluation régulière de performance et développement de carrière	
<b>GRI 405 : DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES 2016</b>			
2. Divulgations spécifiques à un sujet	405-1	Diversité des instances de gouvernance et des employés	6.2.3
	405-2	Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes aux hommes	6.3.7 6.3.10 6.4.3
<b>GRI 406 : NON-DISCRIMINATION 2016</b>			
2. Divulgations spécifiques à un sujet	406-1	Incidents de discrimination et mesures correctives prises	260-263
<b>GRI 407 : LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET NÉGOCIATION COLLECTIVE 2016</b>			
2. Divulgations spécifiques à un sujet	407-1	Opérations et fournisseurs dans lesquels le droit à la liberté d'association et à la négociation collective peut être menacé	66-71, 258-263
<b>GRI 408 : LE TRAVAIL DES ENFANTS 2016</b>			
2. Divulgations spécifiques à un sujet	408-1	Opérations et fournisseurs à risque important d'incidents de travail des enfants	66-71, 258-263
<b>GRI 409 : TRAVAIL FORCE OU OBLIGATOIRE 2016</b>			
2. Divulgations spécifiques à un sujet	409-1	Opérations et fournisseurs à risque important d'incidents de travail forcé ou obligatoire	66-71, 258-263
<b>GRI 410 : PRATIQUES DE SÉCURITÉ 2016</b>			
2. Divulgations spécifiques à un sujet	410-1	Personnel de sécurité formé aux politiques ou procédures relatives aux droits humains	66-71, 258-263
<b>GRI 411 : DROITS DES PEUPLES AUTOCHTONES 2016</b>			
2. Divulgations spécifiques à un sujet	411-1	Incidents de violations des droits des peuples autochtones	66-71, 258-263
<b>GRI 412 : ÉVALUATION DES DROITS DE L'HOMME</b>			
2. Divulgations spécifiques à un sujet	412-1	Opérations ayant fait l'objet d'un examen des droits de l'homme ou des évaluations d'impact	6.3.3 6.3.4
	412-2	Formation des employés sur les politiques ou procédures en matière de droits de l'homme	6.3.5 6.6.6
	412-3	Principaux accords d'investissement et contrats incluant des clauses relatives aux droits de l'homme ou ayant fait l'objet d'un contrôle des droits de l'homme	Principes 1, 2
<b>GRI 413 : COMMUNAUTÉS LOCALES 2016</b>			
2. Divulgations spécifiques à un sujet	413-1	Opérations avec engagement communautaire local, évaluations d'impact et programmes de développement	6.3.9 6.5.1
	413-2	Opérations ayant d'importants impacts négatifs réels et potentiels sur les communautés locales	6.5.2 6.5.3 6,8

STANDARDS GRI	ISO 26000	OBJECTIFS DÉVELOPPEMENT DURABLE ET PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES	PAGE
<b>GRI 414 : ÉVALUATION SOCIALE DU FOURNISSEUR 2016</b>			
2. Divulgations spécifiques à un sujet	414-1 414-2	Nouveaux fournisseurs vérifiés à l'aide de critères sociaux Impacts sociaux négatifs dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	73-80
		6.3.5 6.6.1 6.6.2 6.6.6 6.8.1 6.8.2 7.3.1	
<b>GRI 415 : POLITIQUE PUBLIQUE 2016</b>			
2. Divulgations spécifiques à un sujet	415-1	Contributions politiques.	55, 258
<b>GRI 416 : SANTÉ ET SÉCURITÉ DU CLIENT 2016</b>			
2. Divulgations spécifiques à un sujet	416-1 416-2	Évaluation des impacts du produit sur la santé et la sécurité et catégories de services Incidents de non-conformité concernant la santé et impacts sur la sécurité des produits et services	70
<b>GRI 417 : MARKETING ET ÉTIQUETAGE 2016</b>			
2. Divulgations spécifiques à un sujet	417-1 417-2 417-3	Exigences relatives aux informations sur les produits et services et à l'étiquetage Incidents de non-conformité concernant le produit et le service information et étiquetage Incidents de non-conformité concernant les communications de marketing	83
<b>GRI 418 : CONFIDENTIALITÉ DU CLIENT 2016</b>			
2. Divulgations spécifiques à un sujet	418-1	Plaintes fondées concernant des manquements à la clientèle la confidentialité et les pertes de données client	264
<b>GRI 419 : CONFORMITÉ SOCIOÉCONOMIQUE 2016</b>			
2. Divulgations spécifiques à un sujet	419-1	Non-respect des lois et règlements dans le domaine social et zone économique	161, 162



## 2.8 RAPPORT DE L'UN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES, DÉSIGNÉ ORGANISME TIERS INDÉPENDANT, SUR LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

### **Sodexo S.A.**

Siège social : 255, quai de la Bataille de Stalingrad

92130 Issy-les-Moulineaux

Exercice clos le 31 août 2021

À l'Assemblée Générale,

En notre qualité de commissaire aux comptes de votre société (ci-après « entité ») désigné organisme tiers indépendant (OTI), accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1049<sup>(1)</sup>, nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 août 2021 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion du Groupe, en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

### **Responsabilité de l'entité**

Il appartient au Conseil d'administration d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

La Déclaration a été établie en appliquant les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration et disponibles sur demande au siège de l'entité.

### **Indépendance et contrôle qualité**

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

### **Responsabilité du commissaire aux comptes désigné OTI**

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

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3<sup>o</sup> du I et du II de l'article R. 225-105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Il nous appartient d'exprimer, à la demande de l'entité et en dehors du champ d'accréditation, une conclusion d'assurance raisonnable sur le fait que les informations sélectionnées par l'entité présentées en Annexe et identifiées par le signe V dans le chapitre 2 du rapport de gestion ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel.

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale, ni sur la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

1 Accréditation Cofrac Inspection, n° 3-1049, portée disponible sur le site [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr)

## Nature et étendue des travaux

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles L. 225-1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention, et à la norme internationale ISAE 3000 <sup>(1)</sup> :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ainsi que les informations prévues au 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article L. 22-10-36 en matière de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2<sup>ème</sup> alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services, ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
  - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés,
  - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe. Pour certains risques <sup>(2)</sup>, nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités <sup>(3)</sup> ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16, avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe, nous avons mis en œuvre :
  - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions,
  - des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices <sup>(2)(3)</sup> et couvrent entre 33 % et 46 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

## Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de neuf personnes et se sont déroulés entre juillet et octobre 2021 sur une durée totale d'intervention d'environ douze semaines.

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

1 ISAE 3000 – engagement d'assurance autres que les audits et revue d'information financières historiques.

2 Alimentation saine et durable & Qualité et sécurité alimentaire ; Risque pandémique.

3 Entités sélectionnées dans le cadre de l'assurance modérée réglementaire :

- Sodexo Services sur site : États-Unis, Royaume-Uni et Irlande ;  
- Sodexo Avantages & Récompenses : Belgique.

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

- Sodexo Services sur site : Brésil, Pays-Bas, France ;  
- Sodexo Avantages & Récompenses : Brésil.



## Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

## Rapport d'assurance raisonnable sur une sélection d'informations extra-financières

### Nature et étendue des travaux

Concernant les informations sélectionnées par l'entité présentées en Annexe et identifiées par le signe V dans le chapitre 2 du rapport de gestion, nous avons mené des travaux de même nature que ceux décrits dans le paragraphe « Nature et étendue des travaux » ci-dessus pour les Informations considérées les plus importantes mais de manière plus approfondie, en particulier en ce qui concerne le nombre de tests.

L'échantillon sélectionné représente ainsi entre 52 % et 63 % des informations identifiées par le signe V.

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

### Conclusion

À notre avis, les informations sélectionnées par l'entité et identifiées par le signe V dans le chapitre 2 du rapport de gestion, ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel.

Paris-La Défense, le 26 octobre 2021

**KPMG S.A.**

Fanny Houlliot  
Associée

*Sustainability Services*

Caroline Bruno-Diaz  
Associée

## Annexe

### Informations qualitatives (actions et résultats) considérées les plus importantes

Politique relative au développement en continu des compétences des collaborateurs
Mesures prises en faveur de la mobilité interne des collaborateurs et résultats associés
Actions en faveur de la diversité, l'équité et l'inclusion
Création de SoTogether sur le renforcement de l'égalité hommes-femmes
Déploiement de WasteWatch et autres initiatives de lutte contre le gaspillage alimentaire
Actions de maîtrise de l'empreinte environnementale
Suivi de l'empreinte carbone périmètre 3 liée aux voyages d'affaires, aux consommations d'énergie et aux déchets générés
Mesures engagées relatives aux droits humains et à l'intégrité des affaires
Actions de partenariats et de mécénat
Mesures mises en place pour satisfaire les attentes des consommateurs
Soutien des communautés locales suite à la pandémie de Covid-19

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

INDICATEURS SOCIAUX	NIVEAU D'ASSURANCE
Effectif total	Raisonnable
Effectif total ventilé par activité et segment de clientèle	Raisonnable
Taux de fidélisation de l'ensemble des salariés	Raisonnable
Taux de fidélisation de l'encadrement sur site	Raisonnable
Nombre de départs pour les contrats à durée indéterminée de plus de trois mois	Raisonnable
Nombre de recrutements excluant les acquisitions et transferts	Modéré
Nombre moyen de jours d'absence des effectifs pour accident ou maladie professionnelle, accident ou maladie personnelle	Modéré
Nombre total d'heures de formation	Modéré
Nombre moyen d'heures de formation par employé	Modéré
Nombre de participants (enquête sur l'engagement des employés)	Modéré
Taux d'engagement des collaborateurs du Groupe	Raisonnable
Recommandation des collaborateurs ( <i>Employee Net Promoter Score</i> )	Modéré
% des collaborateurs estimant que Sodexo valorise la diversité (âge, sexe, culture et origine, religion, orientation sexuelle, handicap, etc.)	Modéré
% des employés considérant que Sodexo est une entreprise socialement et environnementalement responsable	Modéré
% des effectifs couverts par des conventions collectives	Raisonnable
% de femmes au Conseil d'Administration	Raisonnable
% de femmes au Comité Exécutif	Raisonnable
% de femmes parmi les dirigeants	Raisonnable
% de femmes parmi l'encadrement	Raisonnable
% de femmes parmi l'ensemble des collaborateurs	Raisonnable

INDICATEURS SANTÉ SÉCURITÉ	NIVEAU D'ASSURANCE
Nombre d'accidents du travail avec arrêt de travail	Raisonnable
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt	Modéré
% de réduction du taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt	Modéré
% du chiffre d'affaires du Groupe des pays ayant au moins une certification OHSAS 18001 or ISO 45001	Raisonnable
<b>INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX</b>	
Consommation d'énergie du périmètre 1 et périmètre 2	Modéré
Total des émissions de CO <sub>2</sub> du périmètre 1 et périmètre 2	Modéré
Émissions de CO <sub>2</sub> de la chaîne d'approvisionnement (périmètre 3)	Modéré
% de réduction des émissions de CO <sub>2</sub> par rapport à 2017 (périmètre 1 & 2)	Modéré
% de réduction de l'intensité CO <sub>2</sub> par rapport à 2017 (périmètre 1 & 2)	Modéré
% de réduction des émissions de CO <sub>2</sub> par rapport à 2017 (périmètre 3)	Modéré
% de réduction de l'intensité CO <sub>2</sub> par rapport à 2017 (périmètre 3)	Modéré
<b>INDICATEURS SOCIÉTAUX</b>	
% du chiffre d'affaires du Groupe des pays qui emploient des experts en matière d'environnement	Modéré
Valeur commerciale bénéficiant aux PME (en milliards d'euros)	Modéré
Part des achats réalisés auprès de fournisseurs sous contrat ayant signé le Code de conduite fournisseur Sodexo	Raisonnable
% de l'huile de palme physique certifiée issue de filières durables	Modéré
% d'œufs coquilles issus d'élevages alternatifs à la cage	Modéré
% d'œufs liquides issus d'élevages alternatifs à la cage	Modéré
Part des achats de produits de la mer issus de filières responsables	Modéré
Part des achats de papier à usage unique certifié responsable	Raisonnable
Nombre de bénéficiaires Stop Hunger	Modéré
% du chiffre d'affaires de l'activité Services sur Site des pays ayant au moins une certification ISO 22000 ou ISO 9001 pour la sécurité alimentaire	Raisonnable



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



**@SodexoGroup**



**Sodexo**



**@SodexoGroup**



**SodexoGroup**

Edité par Sodexo. Conception et réalisation : Angie et Labrador. Rédaction : Sodexo et Sylvie Bréant. Crédits photographiques : Aurelien Bergot / Getty Images, Léa Crespi, Magali Delporte, William Beaucardet, Jhonatan Rodriguez / Kiwibot, Hugo Hebbe / WWF, LightMonkey Ltd / WFP / photothèques Sodexo et Getty Images, droits réservés.

**Sodexo**

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

