

Rapport de responsabilité d'entreprise 2023



Table des matières

Avant-propos	3	Matrice de matérialité de Pluxee en Belgique	15
A propos de ce rapport	4	Périmètre de nos activités	16
Chiffres-clés	6	Bilan de l'année écoulée	20
Notre équipe de 219 personnes en quelques chiffres	7	Résultats 2022-2023	22
Nos réalisations majeures en 2022-2023	8	· Environnement	
Edito du CEO	9	· Social	
Vision-mission	11	· Gouvernance	
Gouvernance, gestion des risques et inclusion des parties prenantes	12	Glossaire	46
		Tableau de concordance GRI	52



Avant-propos

Ce rapport annuel est à l'image de notre nouvelle marque Pluxee: énergique, dynamique et direct. C'est pourquoi vous y trouverez un ton plus léger que d'ordinaire dans des publications de ce type. Nous avons également prévu un glossaire en fin de document, qui vous permettra d'apprécier un jargon parfois un peu ésotérique.

Nous avons également fait en sorte de mettre le format du document et son contenu en conformité aux critères d'[accessibilité numérique](#).

Nous espérons que cette nouvelle édition du rapport annuel vous plaira et qu'elle vous donnera l'envie d'en parler autour de vous. Bonne lecture!



A propos de ce rapport

Période du rapport

Ce rapport publié en novembre 2023 couvre la période du 1^{er} juin 2022 au 31 mai 2023

Fréquence du rapport

Fréquence annuelle, quatrième édition.

Activités

Ce rapport concerne les activités de Pluxee en Belgique, gérées exclusivement au siège de Bruxelles à partir du 1^{er} décembre 2023. Les centres de production et la majeure partie des centres d'appels sont sous-traités en Belgique. Un centre d'appel est sous-traité en Bulgarie.

Les activités Avantages et Récompenses comprennent:

Les produits subventionnés pour le compte d'entités publiques: **Titres-services, KMO-Portefeuille, Chèque-Formation, Chèque-entreprise, Chèque-ALE.**

Les produits non-subventionnés à destination d'entreprises publiques et privées: **Pluxee Lunch, Pluxee Eco, Pluxee Cadeau, Pluxee Sport & Culture, Pluxee Book, Pluxee Consumption.**

Nom de l'entreprise

Pluxee Belgium S.A.

Structure et forme juridique

La société anonyme Pluxee Belgium, dont le siège social est situé au 36 rue Ravenstein à 1000 Bruxelles, appartient au groupe Sodexo, dont le siège central est situé au 255 Quai de la Bataille de Stalingrad à 92130 Issy-les-Moulineaux en France.

Au 31 mai 2023, le groupe Pluxee, leader mondial de l'engagement et des avantages collaborateurs, est présent dans 31 pays, emploie 5.000 personnes à travers le monde pour un chiffre d'affaires consolidé de plus d'un milliard d'euros.

Chaîne d'approvisionnement et sous-traitance

Pluxee Belgium sous-traite une partie de la gestion de ses activités auprès des sociétés suivantes :

Joos Print: production du fond de chèque à Turnhout (Belgique)

Symeta Hybrid (à travers Canon Belgium): centre de production des chèques papier à Leuven (Belgique)

Input4You (à travers Canon Belgium): traitement des chèques papier à Anderlecht (Belgique)

Zetes: centre de production de la Sodexo Card à Ruisbroek (Belgique)

Atos/Worldline: Activation et désactivation des terminaux, traitement des transactions des chèques électronique à Evere (Belgique)

SD Security: transport des chèques papier à Ruisbroek (Belgique)

Groupe Yource: centre d'appel principal à Mouscron (Belgique) et de renfort à Gand (Belgique) et à Sofia (Bulgarie)

Adhésions

Pluxee Belgium est membre de la Voucher Issuers Association, de BECI, de VOKA, de la Diversity Managers Association in Belgium, de la Belgian Public Affairs Community et est signataire de la Belgian Alliance for Climate Action (BACA), ainsi qu'aux Principes des Nations-Unies d'autonomisation des femmes (WEFs).

Conformité GRI

Le contenu et les principes de ce rapport sont inspirés par la [Global Reporting Initiative \(GRI\)](#).

Personne de contact

Grégory Renders, Corporate Responsibility Manager:

greg.renders@sodexo.com,

+ 32 (0)495/21.28.73.

Chiffres-clés

au 31/5/2023



€85 millions
de chiffre d'affaires



46.500
partenaires de notre
réseau d'acceptation



€5 milliards
de volume d'émission
de chèques



2,8 millions
de personnes utilisatrices
de nos solutions



87.000
entreprises clientes

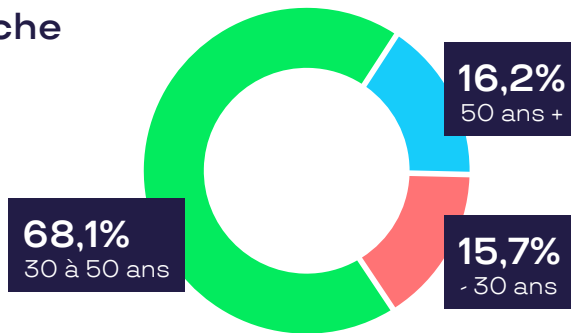


219
personnes salariées

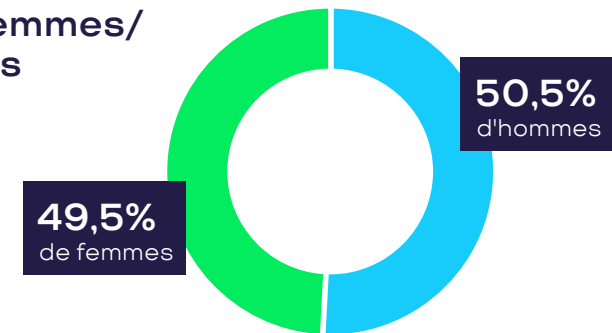
Notre équipe de 219 personnes

en quelques chiffres

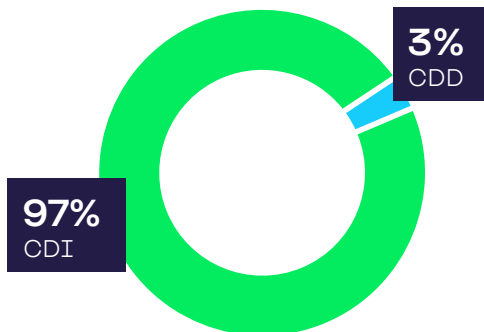
X Par tranche d'âge



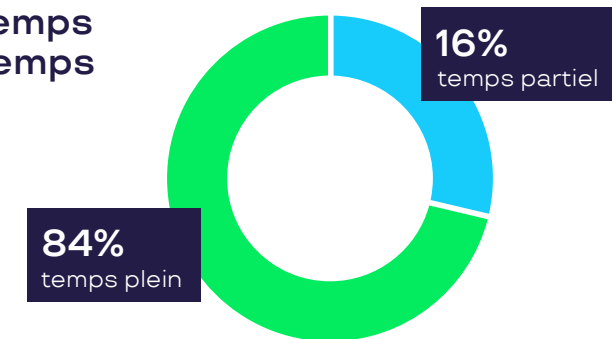
X Ratio Femmes/Hommes



X Ratio CDI/CDD



X Ratio temps plein/temps partiel



Nos réalisations majeures

en 2022-2023



Seule société émettrice certifiée Ecovadis Gold en Belgique



Première entreprise certifiée CO₂ neutral Gold en Belgique



Passage du niveau 2 au niveau 3 de notre certification GEEIS en égalité de genre



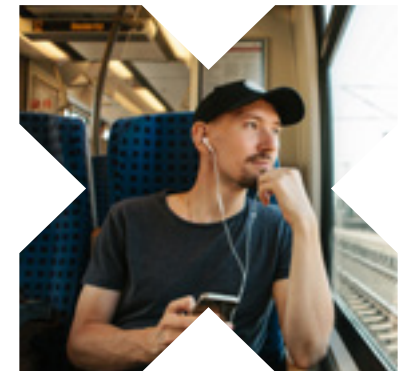
100%

Chèques papier produits localement



+12,4%

Augmentation du nombre de transactions dématérialisées



22%

Pourcentage de salarié-es ayant renoncé à la voiture de société

Edito du CEO



Sven Marinus
CEO Pluxee
Belgium

Pluxee : la voie vers un avenir durable et une référence en tant qu'employeur de premier choix

En 2024, Pluxee se positionne comme un acteur majeur dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises (RSE), avec une vision claire : être à la fois un employeur exemplaire et un modèle de durabilité.

Pluxee reconnaît que la durabilité est un enjeu majeur pour les entreprises d'aujourd'hui. En tant qu'entreprise responsable, nous nous engageons à réduire notre empreinte environnementale tout en offrant des solutions innovantes à nos clients.

L'exemple d'une culture d'entreprise responsable : pour devenir un employeur de premier choix, Pluxee met l'accent sur la création d'une culture d'entreprise responsable.

Cela se traduit par la promotion de la diversité et de l'inclusion, le respect des droits de l'homme et l'amélioration des conditions de travail pour ses collaborateurs. L'entreprise veille à offrir un environnement inclusif où chacun peut s'épanouir et contribuer à la réussite collective.

Le pouvoir de l'engagement des employés : la guerre des talents exige des entreprises qu'elles se démarquent pour attirer et retenir les meilleurs talents. Pluxee a bien compris que l'engagement des employés est crucial dans ce processus. En 2024, l'entreprise investit dans des programmes de développement personnel et professionnel, encourageant ainsi les employés à atteindre leur plein potentiel.

En outre, elle favorise la participation des employés à des initiatives de bénévolat et de responsabilité sociale, renforçant ainsi leur sentiment d'appartenance et leur motivation.

Conclusion: en 2024, Pluxee se distingue dans un nouveau contexte de guerre des talents en plaçant la responsabilité sociale des entreprises au cœur de sa stratégie. L'entreprise fait preuve d'une ambition claire en matière de développement durable, tout en créant une culture d'entreprise responsable. En mettant l'accent sur l'engagement des employés et en favorisant la transparence, Pluxee se positionne comme un best-in-class employer et...

... bon, il est temps de reprendre cet édito en main. En effet, ce que vous venez de lire a été rédigé par une intelligence artificielle. Ce n'est pas difficile de faire du bla-bla d'entreprise durable : il suffit de lancer une requête et la technologie s'en charge en quelques secondes. Or, le progrès par la technologie ne sera pas qu'artificiel. Chez Pluxee, nous avons fait le pari d'une transformation digitale en plaçant l'humain au cœur de nos processus. Et au bla-bla, nous préférons la transparence. Par la publication de nos résultats en Belgique, nous nous ouvrons à la comparabilité, aux critiques et aux attentes de nos parties prenantes.

Et ça, aucune intelligence artificielle ne peut le faire. Le rapport annuel que vous avez sous les yeux dresse un inventaire de notre chemin en tant qu'entreprise responsable, tant sur le plan environnemental que sociétal ou encore de la gouvernance. Nous ne sommes pas parfaits. Mais nous croyons au progrès humain et y œuvrons au quotidien, comme l'avait souhaité Pierre Bellon dès la création de Sodexo en 1966.

En 1979, Sodexo lançait sa première offre de services d'avantages et de récompenses, qui deviendront le cœur d'activités de Pluxee. Et en 2024, l'oiseau Pluxee sortira de son nid sous le regard bienveillant de l'actionnariat familial de la famille Bellon, pour mieux prendre son envol dans un environnement qui requiert de plus en plus de réactivité, d'anticipation et de responsabilité pour les générations existantes et les générations à venir.

Bonne lecture,
Sven Marinus

Vision-mission

Être un partenaire responsable à chaque instant

En aidant chaque personne à se réaliser

Pour nous, chaque employé-e doit pouvoir s'épanouir et accéder à des outils innovants pour progresser. Notre raison d'être, ouvrir un monde d'opportunités pour aider les individus à mieux profiter de ce qui compte vraiment pour eux, cela anime toutes nos activités. En donnant vie à des expériences personnalisées et responsables, nos projets ont un impact positif sur des millions de vies.

En dynamisant les communautés locales

Cet impact, nous voulons qu'il dépasse largement le cadre du lieu de travail.

Ainsi, notre modèle économique bénéficie non seulement aux individus, mais aussi à leurs communautés. En outre, nous adoptons des pratiques de consommation responsable, qui s'inscrivent dans une ambitieuse stratégie de réduction de notre empreinte environnementale.

En méritant la confiance de nos partenaires au quotidien

Être un partenaire de confiance : c'est notre engagement n° 1 et c'est ainsi que nous sommes devenus un leader mondial de l'engagement et des avantages. Ce que cela signifie ? Nous tenir aux côtés de nos partenaires envers et contre tout, dans un esprit

de dialogue constant. Nous sommes toujours à l'écoute de leurs idées et de leurs attentes, ce qui nous permet d'améliorer notre offre et leur fournir des solutions toujours plus intuitives, simples d'utilisation et personnalisées, qui contribuent réellement au bien-être des employé-es. Ainsi, nous sommes fiers d'être régulièrement notés par nos clients comme l'un de leurs partenaires les plus fiables. Voilà toute la valeur d'être une entreprise centrée sur l'humain.



Gouvernance, gestion des risques et inclusion des parties prenantes

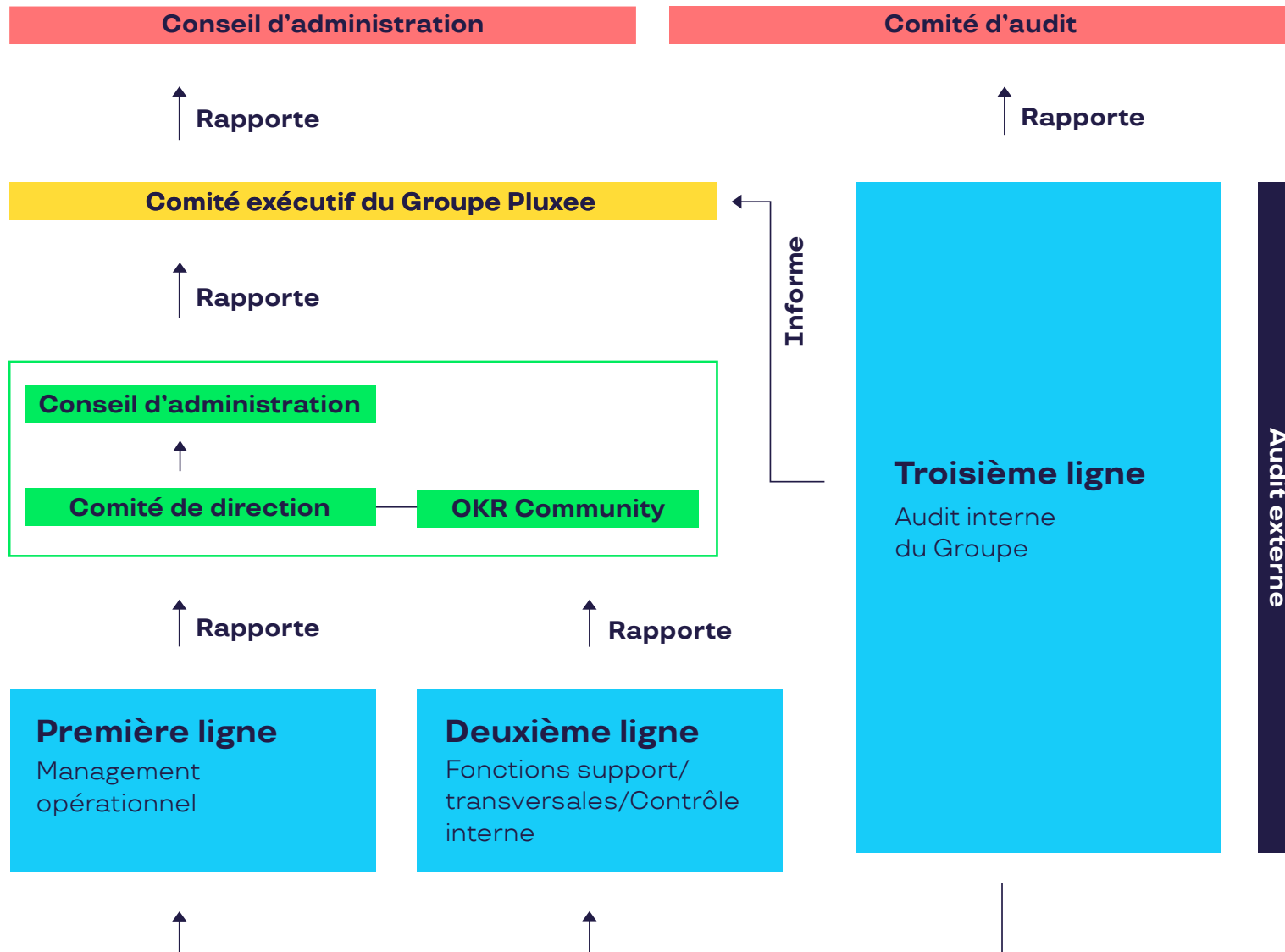
Gestion des risques

Afin de faire face aux risques internes et externes et aux incertitudes du marché tout en sauvegardant ses valeurs, le Groupe Sodexo a mis en place une gouvernance et des pratiques ayant pour but d'identifier, évaluer, prévenir et gérer ces risques en limitant leur impact négatif.

Les managers opérationnels sont en première ligne pour identifier et gérer les risques dans leur champ de compétence. Les fonctions de support et transversales définissent

les procédures et fournissent les clés aux équipes pour la gestion des risques. L'audit interne du Groupe Pluxee opère une évaluation des risques annuellement et émet des recommandations. L'audit externe vérifie les résultats financiers chaque année et un cabinet d'audit est mandaté par le Groupe Sodexo pour vérifier les données non-financières des filiales à travers le monde en vue du reporting consolidé du Groupe.





La communauté OKR est composée de représentant·es de chaque équipe et fonctionne de manière transversale pour développer et mettre en œuvre les initiatives permettant de rencontrer les objectifs-clés de l'entreprise. Les dimensions du développement durable sont intégrées aux objectifs-clés de l'entreprise afin d'assurer l'ancrage de la durabilité dans la gouvernance de l'entreprise.

Inclusion des parties prenantes

Nous avons décidé depuis 2019 de nous entourer d'un panel de [parties prenantes](#), qui nous conseillent, nous confrontent et nous encouragent à continuer dans la bonne direction.

Les parties prenantes externes proviennent de cinq domaines :

- ✘ Monde académique
- ✘ Secteur privé
- ✘ Secteur public
- ✘ Organisations non gouvernementales
- ✘ Secteur financier

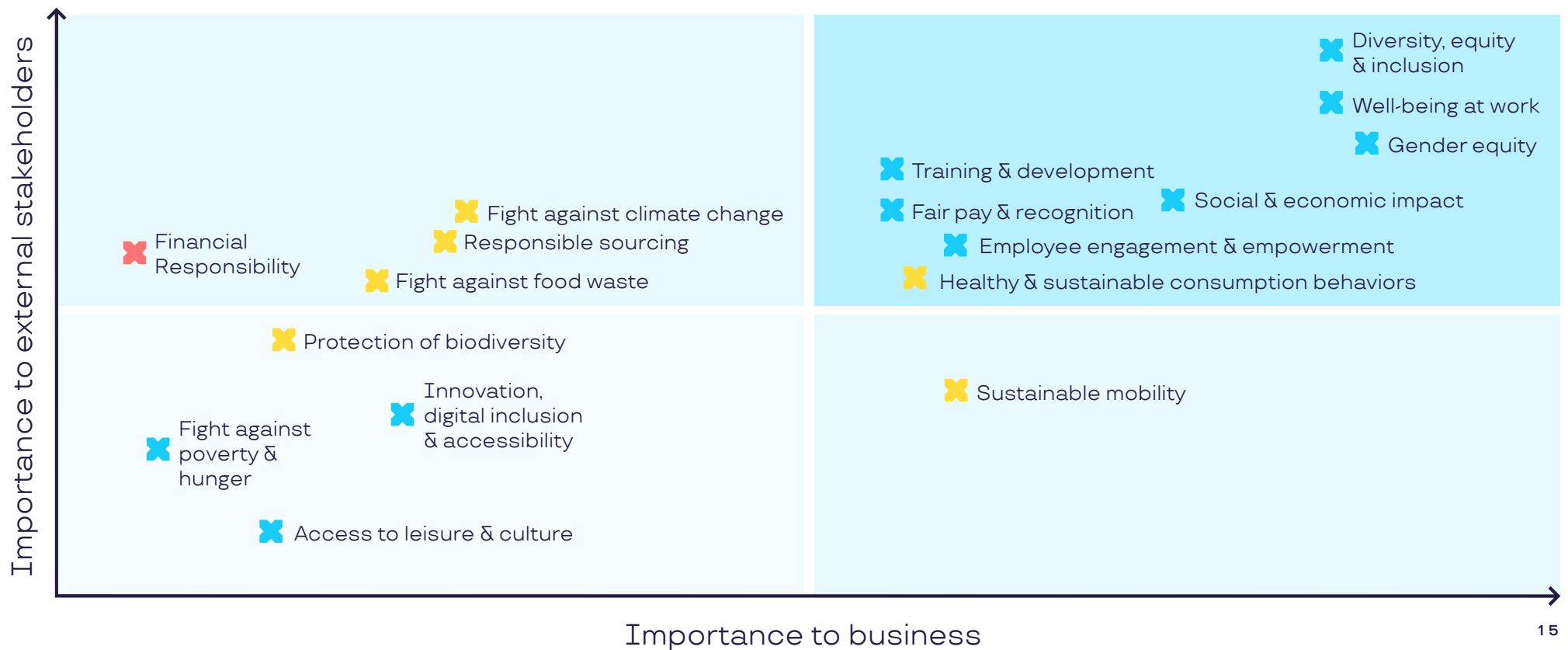
A l'exception des membres issus de notre chaîne d'approvisionnement, aucun lien direct ou indirect ne lie les membres à nos activités. Exempts de tout conflit d'intérêt, les membres ne perçoivent aucune rémunération pour leur engagement critique à nos côtés, que ce soit à travers le forum annuel, les enquêtes en ligne, les entretiens bilatéraux ou encore leurs recommandations orales ou écrites. Le forum atteint l'équilibre de genre, couvre les trois régions du pays et tous les domaines du développement durable.



Matrice de matérialité

Par la nature de nos activités en Belgique, notre [matrice de matérialité](#) couvre 14 des 17 Objectifs de Développement durable des Nations-Unies.

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



Périmètre de nos activités

Comme l'indique un rapport de l'OCDE en 2021, les dispositifs de chèques à finalité sociale ont toute leur pertinence pour soutenir les politiques publiques, comme l'inclusion sociale, la transition environnementale et le travail régulier et pérenne. En Belgique, Pluxee propose un large panel de solutions, qui constituent des leviers importants de politiques publiques fédérales et régionales. Ces dispositifs ciblés, fluides et sécurisés soutiennent les entreprises, le commerce local et les ménages belges.

En touchant près d'un ménage sur quatre et deux entreprises sur trois en Belgique, nous devons nous engager envers nous-mêmes, envers nos entreprises clientes et les personnes utilisatrices de nos solutions à agir de manière responsable. Cela nous permet d'amplifier notre impact positif sur la société et de viser l'exemplarité à l'égard des personnes et des entreprises.

Le soutien à l'économie locale

Ces produits, dont la validité est limitée dans le temps, sont exclusivement destinés à une consommation sur le territoire belge et contribuent à soutenir l'économie locale, qui fait face à de nombreux défis, comme l'inflation ou la concurrence des plateformes d'e-commerce étrangères.



Titres-services

Besoin d'aide pour le ménage, le repassage ou les courses ? Avec les [titres-services](#), toute personne résidant en Belgique peut accéder à des services ménagers simples et fiscalement avantageux. Elle dispose ainsi d'un pouvoir d'achat plus important et d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Depuis leur introduction en 2003, les titres-services permettent chaque année à plus de 150 000 travailleuses - 97 % sont des femmes -, de se constituer des droits sociaux. Bien que leurs conditions de travail et leur situation économique méritent encore toute l'attention nécessaire, ce sont des personnes souvent peu qualifiées qui accèdent ainsi au marché du travail régulier.

ALE

Conçu en tant qu'outil de réinsertion professionnelle, le dispositif des chèques ALE en [Wallonie](#) et à [Bruxelles](#) permet à des ménages et des collectivités publiques ou sans but lucratif de faire appel à des personnes éloignées du marché de l'emploi pour des services reconnus, comme l'aide pour la garde ou l'accompagnement de personnes malades ou d'enfants, l'aide à l'accomplissement de formalités administratives, l'entretien du jardin, la sécurité dans les quartiers et d'autres services non rencontrés par les circuits de travail réguliers. De quoi allier la rencontre de besoins essentiels et l'inclusion sociale.

Eco-chèques

Savez-vous qu'avec un euro dépensé avec les éco-chèques, 1 kilo d'émissions de [gaz à effet de serre](#) est évité ? Grâce à [Pluxee Eco](#) (l'éco-chèque de Pluxee), les personnes salariées et leur famille peuvent facilement accéder à des services et des produits écologiques. La liste de produits disponibles est longue et variée, dans laquelle on peut retrouver pommeaux de douche économiques, lampes LED, vélos, abonnements de train, plantes, outils de jardin, aliments bio, panneaux solaires, ... En démocratisant l'accès aux produits et services à haute valeur environnementale, l'éco-chèque stimule la transition écologique. Un changement durable de comportement devient ainsi financièrement intéressant. Et l'environnement n'est pas le seul à en profiter ! Les secteurs en pleine expansion de la nouvelle économie verte en ressentent également l'impact positif.

Chèques-repas

Grâce à [Pluxee Lunch](#) (le chèque-repas de Pluxee), les personnes salariées, pour la plupart issues de PME et de micro-entreprises, peuvent facilement payer leurs repas ou leurs courses alimentaires dans un restaurant ou un commerce alimentaire à proximité de leur domicile ou de leur lieu de travail.

Chèques-consommation

[Pluxee Consumption](#) (les chèques-consommation et la Prime pouvoir d'achat de Pluxee) a été mis en place en 2020 dans le cadre de la pandémie et reconduit en 2023 en tant que Prime pouvoir d'achat. Cette prime d'un montant maximal de 750 euros permet aux entreprises de récompenser leurs équipes en soutenant leur pouvoir d'achat et en relançant le tissu économique en Belgique durement affecté par les mesures sanitaires.

Chèques-cadeaux

[Pluxee Cadeau](#) (les chèques-cadeaux de Pluxee) permet de récompenser ses équipes à l'occasion d'un événement collectif (fêtes de fin d'année) ou individuel (mariage, départ à la pension, etc.). La personne qui reçoit Pluxee Cadeau peut choisir son cadeau auprès de plus de 13.000 partenaires de notre réseau d'acceptation.





Chèques sport et culture

Pour inciter ses équipes à se ressourcer dans la culture ou le sport, chaque entreprise peut octroyer jusqu'à 100 euros par an de chèques sport et culture ([Pluxee Sport & Culture](#)), permettant d'accéder à plus de 6.000 activités sportives et culturelles en Belgique. Pluxee Sport & Culture existe au format numérique, avec paiement mobile ou en ligne.

Mobility Pass

Avec [Pluxee Mobility](#), les entreprises peuvent offrir une solution de mobilité sur mesure à leurs équipes. Les dépenses sont gérées par les bénéficiaires sur une plateforme numérique centralisée. Ou comment agir pour un monde plus vert, plus sain et plus durable tout en se débarrassant de la paperasserie !

Les soutiens régionaux aux entreprises

Les entreprises bénéficient également de différents types de chèques pour leur développement. A travers ces chèques, des dizaines de milliers de PME peuvent bénéficier d'un soutien public. Ambitionnent-elles de se développer à l'international, de miser sur la transformation numérique ou sur la formation continue de leurs équipes ? Dans ce cas, elles peuvent avoir recours aux [Chèques-formation](#) et aux [Chèques-entreprises](#) en Wallonie ou au [KMO-Portefeuille](#) en Flandre.

Bilan de l'année écoulée



Greg Renders

Corporate Responsibility
Manager

Après deux années exceptionnelles marquées par les mesures de restriction sanitaire, la reprise a coïncidé avec la guerre en Ukraine, ses drames humanitaires et les conséquences économiques aux quatre coins de la planète. Plus que jamais, le soutien au pouvoir d'achat, au développement des entreprises, à la souveraineté énergétique et à la prospérité économique cimenter la cohésion sociale et renforce les communautés d'individus. Et la dimension sociale de nos activités va de pair avec la responsabilité environnementale et de gouvernance.

En prévision de la nouvelle directive européenne sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (CSRD), nous avons restructuré notre rapport annuel selon les trois axes de

la directive (environnement, social et gouvernance). Nous pouvons nous réjouir de l'entrée en vigueur de la CSRD, qui, par une transparence rendue obligatoire, va inciter les entreprises à accélérer leur transition vers une croissance durable.

Durant l'année écoulée, nous avons lancé un plan d'action relatif à l'équité de genre vérifié par Bureau Veritas en vue du renouvellement de notre certification GEEIS. Les défis de l'écart salarial et de la représentativité des femmes dans le management nécessitent en effet un plan d'action pluriannuel concret, mesurable et piloté de manière permanente. Sur le plan environnemental, l'année aura été marquée par notre décision de relocaliser notre siège social au cœur des mobilités douces, à proximité de la Gare centrale de Bruxelles.

Ce qui devrait nous permettre de réduire nos émissions de gaz à effet de serre de 19%, un beau pas dans notre trajectoire Net Zero 2035. Et en matière de gouvernance, nous avons embarqué nos neuf plus gros sous-traitants dans l'évaluation Ecovadis. Cela nous permet d'étendre notre responsabilité d'entreprise à notre chaîne d'approvisionnement.

L'autonomie que nous allons prendre avec Pluxee renforce notre devoir de responsabilité. Si nous avons pu être soutenus par le Groupe Sodexo depuis sa création, nous devons désormais rendre des comptes sur notre seul périmètre d'activités. Cela tombe bien: c'est ce que nous avons décidé de faire, en Belgique, dès 2019. Nous pourrions d'autant plus aisément continuer à faire œuvre de transparence, tant au niveau international que national. Et cette transparence au niveau de la Belgique nous rend uniques dans le secteur des entreprises émettrices de chèques.

Je vous souhaite une bonne lecture. N'hésitez pas à nous faire part de votre regard critique, de vos encouragements ou de vos recommandations.

Cordialement,
Greg Renders



Résultats 2022-2023

X Environnement



X Social



X Gouvernance



X Environnement

Dans une entreprise de services, l'empreinte environnementale est forcément moins élevée (1.770 tCO₂ en 2023) que dans l'industrie lourde ou les activités de transport. Mais chaque entreprise doit prendre sa part dans la lutte contre le dérèglement climatique. C'est pourquoi nous avons mesuré nos émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre et établi une trajectoire Net Zéro d'ici 2035. Mais ce n'est pas tout. Avec près de 1,6 millions de personnes qui utilisent nos solutions d'avantages extralégaux en Belgique, Pluxee a un rôle à jouer dans l'accompagnement vers une consommation durable plus accessible.



Enjeux prioritaires	Indicateur-clé	Résultat 2022	Résultat 2023	Ambition 2030	Progression vers 2030
Promotion d'une consommation saine et durable En savoir plus	% taux d'ouverture des messages de consommation éco-responsable	29%	☺ 42%	45%	
Approvisionnement responsable En savoir plus	Nombre de sous-traitants évalués CSR	9/10	☺ 9/10	10/10	
Lutte contre le dérèglement climatique En savoir plus	Réduction d'émissions CO _{2e} (scopes 1, 2, 3)	-36,7% vs 2017	-40,4% vs 2017	-65% vs. 2017	
	% compensation carbone	100%	☺ 100%	100%	
	% chèques dématérialisés	47,9%	☺ 53,6%	100%	
Mobilité durable En savoir plus	% des déplacements domicile-lieu de travail en voiture	74%	☹ 67%	15%	

Promotion d'une consommation saine et durable

Grâce aux canaux de communication numérique, nous pouvons multiplier les messages d'orientation des dépenses des bénéficiaires des avantages extralégaux vers les activités commerciales à impact positif, ce qui permet d'amplifier l'impact de la consommation au profit du développement durable et de l'économie locale. En 2023, nous avons transmis des conseils de consommation éco-responsable à près de 575.000 personnes en moyenne, qui ont pu dépenser plus de 1,4 milliards d'euros dans l'économie belge. Mais encore faut-il que ces messages soient lus ! Dans le langage marketing, le [taux d'ouverture](#) des e-mailings B2C (d'une entreprise vers les individus) est généralement de l'ordre de 20%. Si nous sommes déjà à 42%, notre ambition est d'atteindre 45% d'ici 2030.

Comment ? En recherchant des sujets et astuces proches des utilisateurs, qui les guident dans leurs premiers pas vers l'écoresponsabilité, en mettant en avant des achats responsables liés à leur quotidien, auxquels les bénéficiaires ne pensent pas toujours. C'est tout l'intérêt des solutions à dépense ciblée : elles permettent de soutenir des secteurs et des politiques publiques qui nécessitent un coup de boost.

En conclusion, plus les messages sont suivis par les personnes qui utilisent nos solutions, plus les activités commerciales à impact positif verront leur chiffre d'affaires augmenter. C'est tout profit pour l'économie locale et la planète.

[Retour aux résultats](#)



Approvisionnement responsable

Pour une partie de la gestion opérationnelle de nos activités, nous avons recours à la sous-traitance, en particulier pour la production et la gestion des chèques papier et des cartes de paiement, pour le transport et pour une partie de nos centres d'appels. Loin de nous exonérer de notre responsabilité par le biais de la sous-traitance, nous nous sommes fixé l'ambition d'embarquer nos dix sous-traitants principaux (couvrant près de 90% de nos dépenses annuelles) en les soumettant à l'évaluation CSR de la plateforme [Ecovadis](#). Et depuis cette année, neuf d'entre eux ont déjà joué le jeu. Pour chacun d'eux, nous développons un plan d'action en concertation pour améliorer leur

impact positif afin que nous puissions avancer ensemble tout au long de notre chaîne de valeur. Enfin, nous assumons pleinement l'empreinte carbone de l'ensemble de nos activités, y compris celles opérées par nos entreprises sous-traitantes (scope 3 du calcul des émissions de gaz à effet de serre).

Lutte contre le dérèglement climatique

Depuis trois ans, nous sommes la seule entreprise émettrice de chèques neutre en carbone. Mais si Pluxee est fière d'avoir été la première entreprise en Belgique à recevoir le label CO₂-Neutral Gold délivré par CO2Logic et validé par Vinçotte, [la neutralité carbone](#) n'est pas un aboutissement; elle marque le début de notre trajectoire [Net Zero](#) émissions 2035.

Pluxee Belgique figure parmi les 50 entreprises signataires de la Belgian Alliance for Climate Action ([BACA](#)) à avoir fait valider leur plan de réduction d'émissions de gaz à effet de serre par l'[Initiative Science-based Targets \(SBTi\)](#). Par cet engagement, nous assurons que le périmètre de nos activités contribuera dans sa juste proportion à la limitation du réchauffement de la planète à 1,5°C, conformément aux accords de Paris.

Concrètement, nous devons diminuer nos émissions de gaz à effet de serre de 65% d'ici 2030 et d'au moins 90% d'ici 2035 par rapport à 2017. Nous devons donc passer en volume absolu de 2.970 tCO_{2e} en 2017 à 1.039 tCO_{2e} d'ici 2030 et à 297 tCO_{2e} d'ici à 2035.

En 2022-2023, les émissions totales de nos activités en Belgique (périmètres 1, 2 et 3) s'élèvent à 1.770 tonnes de CO₂e (en baisse de 40,4% par rapport à 2017), ce qui correspond à 1.011 vols aller-retour Bruxelles-New York. Les émissions liées à la mobilité ont remonté de 30% par rapport à l'année dernière, ce qui démontre les limites d'un shift modal reposant sur les seuls individus. C'est pourquoi nous avons décidé de relocaliser notre siège dans un bâtiment à la performance énergétique optimale (périmètres 1 et 2) et situé au cœur du hub de mobilités douces qu'est la Gare centrale de Bruxelles. Sans emplacements de parking pour voiture, nous avons développé une toute nouvelle politique de mobilité et de télétravail, qui permettra à nos équipes de diminuer leurs besoins en déplacements et de diminuer

drastiquement la part modale de la voiture dans leurs trajets domicile-lieu de travail.

Parallèlement, nous devons accélérer la digitalisation et la dématérialisation de nos solutions de paiement. En effet, le plus gros poste d'émissions de gaz à effet de serre générés par nos activités est celui de la production de papier et de cartes de paiement et au transport des chèques et des cartes (périmètre 3).

En 2022-2023, l'électricité consommée à notre siège (scope 2) était 100% renouvelable (61,79% issue de de l'hydraulique, 24,78% de l'éolien, 10,30% de la biomasse et 3,13% du photovoltaïque).

Volume total d'émissions en 2022-2023 (en tCO₂e)

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

Comme l'année dernière, nous [compensons](#) 100% de nos émissions de CO₂e grâce à notre partenariat avec CO2Logic.

Compensation carbone

Volume d'émissions compensées	100%
Coût de la compensation	20.355€

[Retour aux résultats](#)



Des chèques plus écologiques

Par euro dépensé, la production et la gestion de chèques papier a une empreinte environnementale 16 fois plus élevée que celle des paiements électroniques par carte. Même si nous sommes la seule société émettrice en Belgique à proposer une production de chèques papier 100% PEFC et 100% produite localement, nous avons l'ambition de numériser l'ensemble de nos solutions d'ici 2030. A ce jour, ce sont déjà 53,6% des dépenses de nos bénéficiaires qui sont effectuées sans support matériel. Si cette proportion augmente progressivement pour atteindre 100%, ce sera non seulement une bonne nouvelle pour le climat, mais également pour les personnes qui utilisent nos solutions. En effet, il n'y a plus de risque de perte de chèques ou de carte et le risque d'oubli d'un solde à dépenser est également drastiquement réduit grâce aux outils digitaux permettant de recevoir des alertes et de consulter son solde à tout

moment. La numérisation accroît donc les montants réellement en circulation. Tout bénéfique pour les commerces partenaires. Enfin, les envois de codes PIN par voie postale ont drastiquement diminué depuis l'introduction de la possibilité de récupérer son code PIN via l'application mobile.

Pour les titres-services, il reste un certain nombre de personnes, surtout parmi les publics plus vulnérables, dont le papier semble être aujourd'hui le seul recours. Le taux de personnes utilisant encore des titres-services papier est de 34,3% en Région de Bruxelles-Capitale, de 35,6% en Wallonie et de 21,3% en Flandre. En collaboration avec les autorités régionales, nous œuvrons à cette transition inclusive vers la numérisation des titres-services, outils essentiels à l'autonomie des personnes et à l'équilibre des familles.

Enfin, depuis trois ans, nos sacs d'enlèvement des chèques papiers sont en polyéthylène de basse intensité et nos enveloppes en papier recyclé et aux fenêtres en amidon de maïs.

✖ Accomplissements 2022-2023

Relocalisation du siège et nouvelle politique de mobilité

Pour le choix de la localisation de notre nouveau siège, nous avons fixé plusieurs critères incontournables :

- ✖ Critères environnementaux
 - Certification BREEAM Excellent au minimum
 - Diminution des émissions de CO₂ liées au chauffage et au refroidissement d'au moins 50%
 - Moins de 5 minutes à pied d'une gare principale
- ✖ Convivialité
 - Un seul étage
 - Espaces de réunion supplémentaires à proximité

Après un an de travaux d'analyse du marché immobilier, nous sommes parvenus à rencontrer l'ensemble des critères fixés. L'impact climatique sera direct : nous pourrons diminuer notre empreinte climatique globale de près de 19% grâce à la performance énergétique du bâtiment et à la mobilité de nos équipes.

En nous relocalisant au cœur de solutions de mobilité douce, avec un accès direct en train au départ de toutes les provinces belges, et sans emplacements de parking pour voitures au nouveau siège, la part de la voiture dans les déplacements domicile-lieu de travail devrait passer de 67% aujourd'hui

à moins de 15% dès la première année. Il s'agit là d'une décision audacieuse. Mais nécessaire. En effet, dans la transition vers une mobilité plus douce, les leviers se trouvent dans les mains des pouvoirs publics (infrastructure, transports publics, fiscalité), des individus (selon leur organisation familiale, leurs moyens, leur état de santé) et des entreprises (politique de mobilité, de télétravail et de rémunération, localisation des bureaux).

Pour une entreprise, il est de bon ton d'attendre que les pouvoirs publics accélèrent leurs investissements dans les infrastructures ou adaptent les régimes fiscaux.

Il est également nécessaire de sensibiliser et de promouvoir les mobilités alternatives auprès de ses équipes. Mais cela ne doit pas l'exonérer de sa responsabilité dans l'équation. Les temps où l'accessibilité des bureaux était centrée sur la voiture sont révolus. Et ce ne sont pas les gares qui sont mal situées, ni les talents. Ce sont les entreprises qui avaient, dans un autre contexte, tout misé sur la voiture. Aujourd'hui, si une entreprise veut montrer l'exemple dans la mobilité douce, elle doit commencer par se relocaliser au cœur des axes de mobilités alternatives à la voiture. C'est le pari que nous faisons. Et nous accompagnerons nos équipes pour en faire un succès, tant sur le plan environnemental que sur le bien-être au travail, dans des espaces entièrement repensés pour le travail collaboratif et la convivialité.

Notre politique de mobilité a également été adaptée pour répondre à ce nouveau contexte. En promouvant le budget-mobilité fédéral et en permettant à l'ensemble de nos équipes d'accéder à la plateforme de gestion de la mobilité Skipr, nous ouvrons le nouveau chapitre de la multimodalité, qui succède à une politique auparavant centrée sur la monomodalité. Et la cerise sur le gâteau ? Un leasing vélo pour tout le monde ! Cela permettra aux 42% de nos effectifs qui vivent à moins de 30 minutes à vélo de notre futur siège de pouvoir s'aérer. Et aux autres, de pouvoir se rendre à la gare de leur choix pour nous rejoindre en train. Enfin... dans la limite de leurs souhaits et de leur capacité, évidemment. Le principe n'est pas fondé sur la contrainte, mais sur la mise à disposition d'un éventail de possibilités.

[Retour aux résultats](#)

Fin de vie de notre matériel informatique

En collaboration avec [Circular.Brussels](#), nous avons fait don de 174 ordinateurs et tablettes, reconditionnés pour être offerts gratuitement à des élèves de familles défavorisées et à des familles exilées d'Ukraine.

Cette deuxième vie de notre matériel informatique au profit de publics fragilisés a également un impact environnemental. Chaque appareil reconditionné prolonge d'autant la vie du matériel. Et le matériel qui n'est plus en état d'être reconditionné est démonté pour le recyclage de ses pièces détachées. C'est la raison pour laquelle nous avons décidé de pérenniser le partenariat avec Circular.Brussels pour que l'ensemble de notre matériel informatique connaisse une deuxième vie ou soit recyclé.

Les éco-chèques encore plus écologiques

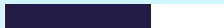






Nous sommes partenaires de l'opération [Eco Wednesday](#), visant à promouvoir, sur une plateforme centralisée, les produits écologiques d'acteurs du commerce en ligne. Enfin, nous avons prolongé nos conditions préférentielles au profit des membres de [CircleMade](#) pour favoriser l'accès à leurs produits et services de l'économie circulaire pour nos bénéficiaires de l'Eco Pass.



Social

Nos produits et services touchent près d'un ménage sur quatre et deux entreprises sur trois en Belgique. Par leur nature et leur ampleur, ils constituent des leviers de prospérité économique, que ce soit dans l'accès à de l'énergie propre, dans le développement économique local et l'accès à un travail décent, dans la réduction des inégalités ou encore dans leur contribution à une société et des villes plus durables. Si les métiers de Pluxee ont opéré une transformation numérique à tous les niveaux de l'entreprise et de son champ d'activités, ils reposent et reposeront toujours sur les humains. Notre impact sur les personnes est mesurable dans la lutte contre la pauvreté et la faim, la santé et le bien-être, le développement personnel ou encore l'équité de genre.



Enjeux prioritaires	Indicateur-clé	Résultat 2022	Résultat 2023	Ambition 2030	Progression vers 2030
Bien-être au travail En savoir plus	Employee Net promoter Score (eNPS)	7,8	☺ 20,1	30	
	Indicateur de bien-être	55,6%	☹ 59,3%	80%	
Équité de genre En savoir plus	Parité de genre dans le management	36%F - 64%H	☺ 41,9%F - 58,1%H	Zone paritaire (60-40)	
	Ecart salarial H-F	17,8%	☹ 15,6%	Inférieur à la moyenne nationale	
Formation & Développement En savoir plus	Mobilité interne vs. recrutement externe	44,3%	☹ 38%	Min. 40% Max. 60%	
Diversité, équité et inclusion En savoir plus	% effectifs formés et sensibilisés à la diversité, l'équité et l'inclusion	82,4%	☺ 76%	100%	
Impact socio-économique En savoir plus	% dépenses dans les petits commerces	37,7%	☺ 39,4%	50%	

Bien-être au travail

Le Groupe Pluxee mesure la satisfaction, l'engagement et le bien-être de l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices à travers le monde. Et au niveau belge, Pluxee sonde deux fois par mois l'ensemble de ses équipes sur leur bien-être, leurs attentes, leur charge de travail ou encore les relations avec leurs collègues. Cela permet d'évaluer l'état des troupes tout au long de l'année. Et de mettre en place des actions de suivi et des initiatives pour épauler nos équipes lorsqu'on identifie des sources d'inquiétude. Un suivi régulier est effectué par le manager direct, le directeur de département et par l'équipe HR et le CEO, qui ont une vue sur l'ensemble des résultats anonymisés. Ces résultats sont communiqués mensuellement au comité de prévention et de protection au travail (CPPT).

L'[Employee Net Promoter Score \(eNPS\)](#) est passé de 7,8 en 2022 à 20,1 en 2023, avec une nette augmentation dès janvier 2023, consécutive à l'annonce de notre

relocalisation au centre-ville. Ce n'est sans doute pas un hasard. Les deux années de restriction sanitaire avaient fragilisé les liens entre les équipes et réduit considérablement les moments de convivialité. La relocalisation de notre siège constitue le virage concret post-covid et l'occasion de repenser la fonction de notre siège social et les modes de travail dans un esprit d'équipe, de service et de progrès.

Mais les instruments de mesure ne se suffiront jamais à eux seuls. Un processus d'évaluation et de développement continu est en place au sein de toutes les équipes. En outre, le Groupe Pluxee fournit à l'ensemble de ses collaborateurs et collaboratrices des services gratuits et anonymes d'écoute et de soutien psychologique, juridique et familial.

Outre le CPPT, nous avons une cellule de prévention, qui travaille tant sur l'ergonomie au travail que sur la prévention des risques psychosociaux ou des accidents du travail.



Nos équipes sont également formées à la gestion des risques psychosociaux et bénéficient de programmes de bien-être et à la santé, tant au travail que dans leur vie quotidienne. L'ensemble de nos équipes bénéficie en outre d'une assurance hospitalisation, d'une assurance médicale et dentaire, ainsi que d'une assurance-vie liée à l'assurance de groupe.

Un [programme interne](#) a également été mis en place pour gérer les cas de conflits, de harcèlement, d'intimidations

ou de comportements inappropriés à l'égard de nos collaborateurs et collaboratrices, que ces conflits soient d'origine interne ou externe à l'entreprise.

Par ailleurs, nous ne faisons pas de distinction entre les contrats à temps plein et à temps partiel en matière de politique de rémunération, d'accès aux congés extralégaux, de formations ou de participation aux processus décisionnels. L'ensemble des avantages est accessible aux personnes qui

choisissent de diminuer leur temps de travail. Enfin, parce que la cohésion des équipes, la confiance et les relations interpersonnelles se construisent sur le long terme, 97% de nos collaborateurs et collaboratrices bénéficient d'un contrat de travail à durée indéterminée. C'est également le cas des personnes qui décrochent un contrat de travail à l'issue de leur stage.

[Retour aux résultats](#)



Équité de genre

L'équité de genre constitue un axe prioritaire de notre politique de responsabilité d'entreprise. Certes, les inégalités naissent avant tout en-dehors de l'entreprise. Mais nous ne pouvons pas nous exonérer de notre part de responsabilité et devons mettre en place des actions correctrices d'inégalités. C'est pourquoi nous avons dressé un diagnostic dans le cadre du certificat [GEEIS](#). Il nous a permis d'identifier les écarts les plus significatifs et les chantiers prioritaires sur lesquels nous devons travailler dans les prochaines années. Nos ambitions sont claires: avoir un management [paritaire](#) (dans une fourchette 60-40) et un [écart salarial](#) entre les hommes et les femmes sous la moyenne nationale du secteur privé (< 12%). Cela passe par de multiples actions et changements culturels, à commencer par l'analyse genrée de tous nos indicateurs internes.

L'écart salarial est en partie directement lié à la représentation des genres dans le management. Et il renforce l'importance d'équilibrer les genres à tous les niveaux de l'entreprise. Mais la question dépasse la seule représentation des genres dans le management. Depuis cette année, tous nos indicateurs sont passés au crible du genre pour identifier d'éventuels écarts et mettre en place une réflexion et des pistes d'action pour les réduire. Par exemple, nous avons constaté que 70% de la [mobilité interne](#) profite à des hommes. Nous avons également identifié que 70% des membres du personnel qui préfèrent travailler au bureau plutôt qu'à la maison sont également des hommes. Et si 39% de nos effectifs voient dans leurs trajets domicile-lieu de travail un moment de stress, c'est le cas de 64% des femmes avec enfants de moins de douze ans. Il est important d'en tenir compte dans le développement d'une politique RH soucieuse d'équité

et adaptée aux réalités sociales et familiales de nos équipes.

En tant que membres de la Diversity Managers Association in Belgium (DMAB), nous approfondissons nos connaissances sur tous les sujets de la diversité, de l'équité et de l'inclusion en entreprise et partageons les pratiques pour répondre à ces défis, qui se concrétiseront par de multiples actions dans les prochaines années, que ce soit au sein de l'entreprise ou à travers des partenariats avec des associations, les autorités publiques, des écoles ou des institutions de formation professionnelle. Enfin, notre CEO Sven Marinus a signé la [charte pour des panels inclusifs](#), par laquelle il s'engage à ne participer qu'à des panels où la mixité est garantie, que ce soit dans les médias ou toute représentation publique.

[Retour aux résultats](#)

Formation & Développement

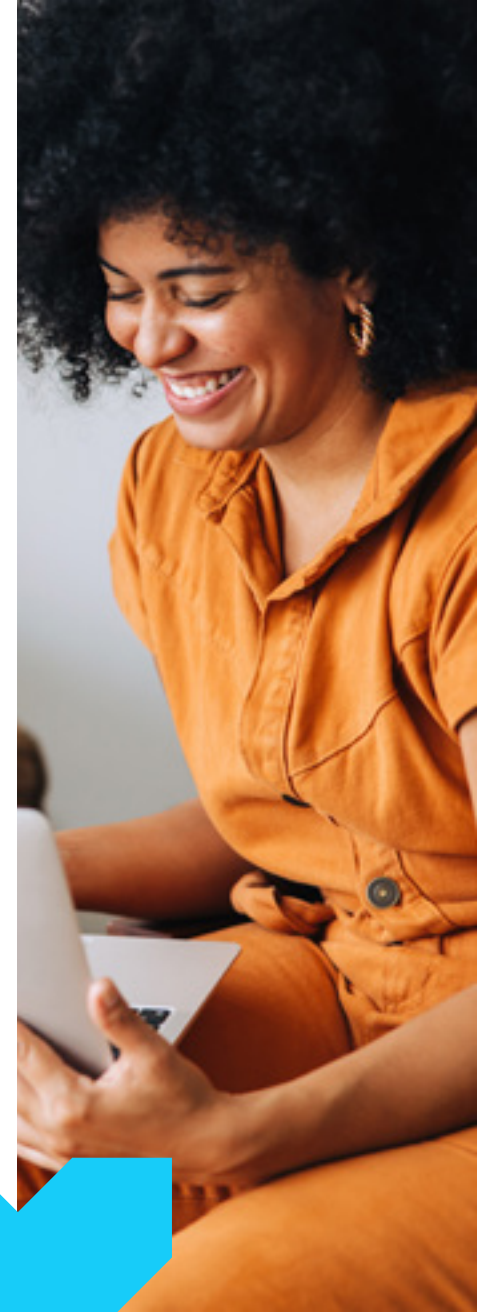
Si une entreprise s'enrichit des regards frais apportés par les parties prenantes externes, elle s'enrichit également de celui des nouvelles personnes qui la rejoignent. Mais une entreprise a également une responsabilité et un intérêt à favoriser le développement de compétences en interne et l'évolution dans la carrière. Cette responsabilité contribue à la transmission des connaissances et de la culture d'entreprise, à la rétention des talents et à l'épanouissement des individus par le travail. En 2022-2023, 38% des nouvelles opportunités d'emploi ont été comblées par la mobilité interne, ce qui illustre le champ du potentiel de carrières au sein de Pluxee.

Diversité, équité et inclusion

Toute personne rejoignant Pluxee participe à un programme d'accueil pour lui permettre de se fondre dans ce nouvel environnement, que ce soit au sein

de son équipe ou en-dehors. Cet enjeu de l'inclusion est encore plus crucial dans ce nouveau paradigme du travail à distance. Dans ce cadre, une journée de cohésion autour des questions de diversité, d'équité et d'inclusion est organisée plusieurs fois par an pour les nouvelles recrues. Il est essentiel, pour Pluxee, que la sensibilisation à l'inclusion soit généralisée. Pour que chaque individu ait sa place autour de la table, pour que sa parole puisse être exprimée dans un environnement où les préjugés ne peuvent en aucun cas mener à des discriminations ou des privilèges, dans un environnement où la diversité ne peut être envisagée sans équité ou inclusion. Au total, 100% de nos effectifs auront participé à ces journées d'inclusion, au cours desquelles toutes les opinions peuvent être exprimées dans un cadre accompagné de bienveillance et de rencontre des autres, d'éveil à son rapport à l'altérité.

[Retour aux résultats](#)





Impact socio-économique

Les 1,6 million de personnes qui utilisent nos solutions d'avantages extralégaux ont un impact considérable sur l'économie nationale. En investissant dans notre réseau de partenaires et en orientant les bénéficiaires vers les commerces de quartier, nous souhaitons atteindre 50% des dépenses dans les petits commerces d'ici 2030. Nous en sommes à 39,3%. A nous, grâce à la transformation numérique et aux programmes d'orientation vers une consommation écoresponsable, d'aller encore plus loin au profit de ces petits commerces.

Par ailleurs, beaucoup d'entreprises sous-traitent une bonne partie de leurs activités dans des pays à main d'œuvre bon marché. A contrario, le Groupe Sodexo a fondé tout son développement sur l'ancrage local depuis 1966. C'est un engagement à la fois social et environnemental. Ainsi, nos cartes de paiement sont produites en Belgique. Et ce n'est pas tout! Pluxee est la seule société émettrice à offrir des chèques papier 100% produits localement.

[Retour aux résultats](#)

✘ Accomplissements 2022-2023

Promotion des commerces locaux

Nos équipes ont revu et étendu de nombreux partenariats locaux ainsi que les communications vers les bénéficiaires de nos produits, que ce soit dans le cadre du Week-end du Client, de la promotion des boucheries indépendantes, de plans d'avantages à destination de notre réseaux de commerces affiliés, des journées Safeshop pour promouvoir le commerce en ligne belge durement concurrencé par les plateformes étrangères, ou encore à travers différents concours visant à découvrir des modes de consommation plus durables auprès de commerces locaux. Par ailleurs, l'intégration de Deliveroo à notre réseau d'acceptation permet à 1.300 restaurants de bénéficier du pouvoir d'achat de nos bénéficiaires.

Solidarité au profit de Stop Hunger

Cette année encore, nos équipes ont levé des fonds au profit de la Fondation Stop Hunger, qui œuvre à la lutte contre la faim et l'autonomisation des femmes à travers le monde. En Belgique, ce sont les femmes exilées d'Ukraine et les victimes du tremblement de terre en Turquie qui ont été soutenues par Stop Hunger, à travers diverses actions caritatives :

- ✘ Une plateforme mise en place pour permettre à nos équipes d'effectuer un don. Pour chaque euro donné par nos collègues, le Groupe Sodexo a doublé la somme.
- ✘ La participation à l'Antwerp 10 Miles et aux 20km de Bruxelles, pour laquelle Pluxee a versé 2 euros par kilomètre parcouru par ses équipes.

Chiffres clés en 2023

44
recrutements

12%
taux de rotation

25
accompagnements
de carrière

100%
de collaborateurs
bénéficient d'un
plan d'évaluation et
d'accompagnement
de carrière

X Gouvernance

Seule, une entreprise n'est rien. Avec ses partenaires, elle peut beaucoup. C'est pourquoi nous avons décidé depuis 2019 de nous entourer d'un panel de parties prenantes, qui nous conseillent, nous confrontent et nous encouragent à continuer dans la bonne direction. C'est une des clés de la bonne gouvernance. Lorsqu'une entreprise gère des leviers de politiques publiques, agit en tant que sous-traitante des entités régionales ou locales ou encore répond régulièrement à des appels d'offres publics, sa probité, son intégrité et ses principes éthiques doivent être d'autant plus irréprochables. Et les principes éthiques s'appliquent à tous les niveaux de l'entreprise et dans tous les départements, au quotidien. C'est le socle d'une société démocratique et apaisée.



SDG 16



SDG 17



Enjeux prioritaires	Indicateur-clé	Résultat 2022	Résultat 2023	Ambition 2030	Progression vers 2030
Ethique des affaires En savoir plus	% effectifs formés à l'éthique des affaires	78,7%	☺ 81%	100% des effectifs formés	
Protection des données personnelles En savoir plus	% effectifs formés à la protection des données personnelles	65,7%	☹ 66%	Des effectifs formés	
Engagement et responsabilisation En savoir plus	Degré d'autonomie des équipes	72,1%	☺ 81,4%	90%	
Transparence En savoir plus	Publication annuelle des résultats extrafinanciers	Publication en septembre 2022	Publication en novembre 2023	Publication annuelle	
Inclusion des parties prenantes	Forum annuel des parties prenantes	6 octobre 2022	TBD	Forum annuel	



Ethique des affaires

Afin de ne pas concentrer tous nos efforts sur les seuls objectifs financiers, nous avons intégré des indicateurs extrafinanciers dans les objectifs annuels de l'entreprise. Cet engagement est un engagement collectif, dont dépend désormais le bonus annuel de l'ensemble de nos équipes à tous les niveaux de l'entreprise.

Chez Pluxee, nous avons tous et toutes la responsabilité de mettre nos principes éthiques en œuvre au quotidien, dans toutes nos interactions avec nos entreprises clientes, les personnes qui utilisent nos produits et services, les partenaires de notre réseau ainsi qu'avec nos collègues. C'est pourquoi chaque personne qui travaille pour Pluxee est formée à la conduite responsable des affaires.

Que faire si nous remarquons cependant des comportements contraires à nos principes éthiques, comme une tentative de fraude ou de corruption, par exemple ? Le Groupe Sodexo a introduit un dispositif visant à protéger les [lanceurs et lanceuses d'alerte](#) dans l'entreprise. Par le programme « Sodexo Speak Up », un système d'alerte permet à toute personne d'émettre un signalement en toute confiance. Ceux-ci sont traités de manière confidentielle et analysés au niveau exécutif dans les conditions prévues par la loi.

[Retour aux résultats](#)

Protection des données personnelles

Lorsque l'on gère les données personnelles de près de trois millions de personnes en Belgique, la rigueur avec laquelle nous protégeons ces données doit être une priorité. C'est pourquoi l'ensemble de nos effectifs bénéficie d'une formation à la protection des données personnelles, ainsi que d'une actualisation annuelle des connaissances. En plus d'un travail sans relâche pour une conformité au Règlement général sur la Protection des Données ([RGPD](#)), nous souhaitons tout mettre en œuvre proactivement pour qu'aucune plainte relative au RGPD ne soit issue de nos activités.

Engagement et responsabilisation

Une entreprise, c'est un ensemble d'hommes et de femmes qui investissent, d'une part en capital et d'autre part en travail. Leur contribution et leur participation aux décisions doivent être le plus large possible. C'est pourquoi notre entreprise s'est transformée par l'intelligence collective sur base des principes d'objectifs et résultats-clés (OKR). Au départ de trois objectifs aspirationnels fixés au niveau de l'entreprise, les équipes s'accordent sur un ensemble de résultats-clés à atteindre dans les douze mois. Ceux-ci sont appropriés en auto-gestion par des équipes pluridisciplinaires qui en

développent le plan d'action en toute autonomie, sous le sponsorship de membres du Comité de direction. Et chaque équipe fait état de l'avancement des travaux mensuellement au Comité de direction et trimestriellement au cours d'un forum réunissant l'ensemble des équipes pluridisciplinaires. Cette autonomie part du principe selon lequel les solutions se trouvent au plus près du terrain. Aujourd'hui, 81,4% de nos effectifs déclarent avoir suffisamment de liberté dans leur rôle. Notre objectif est d'arriver à 90% en 2030.

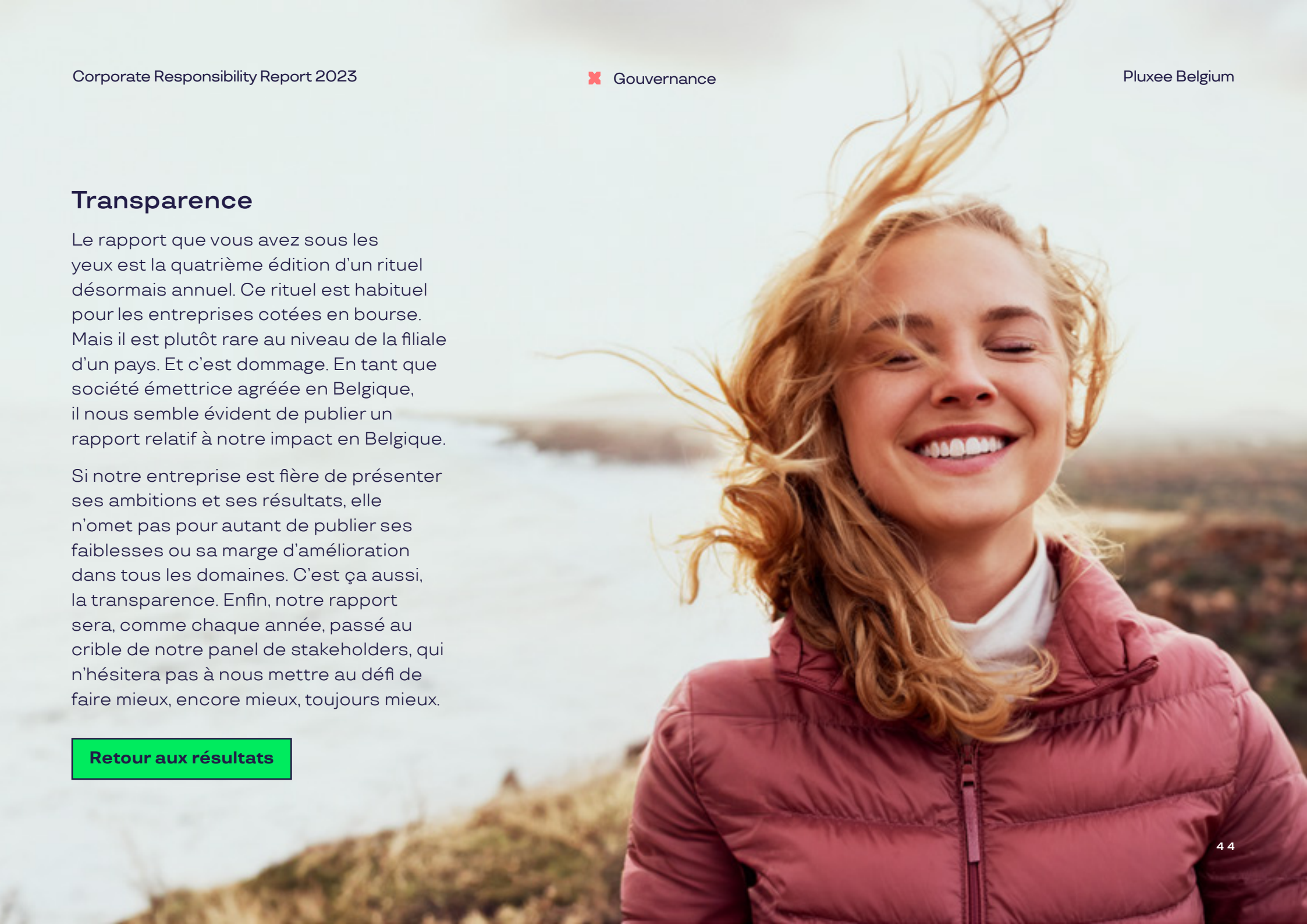
[Retour aux résultats](#)

Transparence

Le rapport que vous avez sous les yeux est la quatrième édition d'un rituel désormais annuel. Ce rituel est habituel pour les entreprises cotées en bourse. Mais il est plutôt rare au niveau de la filiale d'un pays. Et c'est dommage. En tant que société émettrice agréée en Belgique, il nous semble évident de publier un rapport relatif à notre impact en Belgique.

Si notre entreprise est fière de présenter ses ambitions et ses résultats, elle n'omet pas pour autant de publier ses faiblesses ou sa marge d'amélioration dans tous les domaines. C'est ça aussi, la transparence. Enfin, notre rapport sera, comme chaque année, passé au crible de notre panel de stakeholders, qui n'hésitera pas à nous mettre au défi de faire mieux, encore mieux, toujours mieux.

[Retour aux résultats](#)



✘ Accomplissements 2022-2023

Certification Gold Ecovadis

Quand on veut soutenir le local, il faut démontrer ses progrès localement. C'est donc en Belgique que nous avons renouvelé la certification Gold de la plateforme d'audit RSE Ecovadis, en reconnaissance de notre politique de durabilité. Notre score nous place dans le top 3% des entreprises cotées par l'organisme certificateur.



Glossaire

A

Accompagnement de carrière

Processus ouvert à toute personne salariée visant à fixer un objectif d'évolution de carrière à une échéance déterminée et à mettre en place un plan pluridisciplinaire pour lui permettre d'atteindre cet objectif. [Page 39](#)

C

Certification CO₂-neutral Company

Certification délivrée par [CO2Logic](#) et vérifiée par Vinçotte garantissant que l'ensemble du périmètre d'activités de l'entreprise est neutre en carbone. Elle fait l'objet d'un audit annuel. [Page 26](#)

Certification Ecovadis

[Ecovadis](#) est un standard mondial de référence pour l'évaluation de la responsabilité des entreprises du secteur privé. La certification comporte 4 niveaux (bronze, argent, or et platine), fait l'objet d'un audit annuel et couvre quatre domaines du développement durable : environnement, social et droits humains, éthique et achats responsables. [Page 26](#)

Compensation carbone

La compensation carbone consiste à investir dans des projets permettant d'éviter ou de réduire les émissions carbone dans le monde. Par exemple, en finançant le remplacement de cuisinières à charbon en Chine par des cuisinières brûlant des déchets de l'agriculture, nous évitons les émissions liées à la combustion du charbon par ces cuisinières. Certains projets permettent aussi de retirer le carbone accumulé dans l'atmosphère. On parle alors de captation et de stockage du carbone.

[Page 27](#)

E

Ecart salarial

Sur base de la méthodologie utilisée par [Statbel](#) et [l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes](#), le calcul compare le salaire moyen horaire des femmes à celui des hommes au sein de notre entreprise, toutes fonctions confondues. L'écart ne signifie donc pas une différence salariale à travail égal mais illustre davantage le niveau de rémunération moyen dans l'entreprise, que l'on compare ensuite par genre pour pouvoir identifier les sources de cet écart et élaborer un plan d'action, conformément aux critères de la certification [GEEIS](#). [Page 36](#)

Employee Net Promoter Score (ou eNPS)

Cet indicateur permet d'évaluer la proportion de nos collaborateurs qui recommandent Pluxee en tant qu'employeur sur une échelle d'évaluation de 1 à 10.

- Entre 0 et 4: les collaborateurs sont considérés comme des détracteurs de votre marque employeur;
- Entre 5 et 8: ils sont classés dans la catégorie des collaborateurs passifs;
- Entre 9 et 10: ils sont répertoriés comme promoteurs.

Pour obtenir le NPS, il faut soustraire le pourcentage de détracteurs du pourcentage de promoteurs, en faisant abstraction des neutres.

Par exemple, si nous avons 50% de collaborateurs qui recommandent Pluxee en tant qu'employeur et 20% qui le déconseillent, la différence sera de 30. C'est le niveau minimal que nous souhaitons atteindre d'ici 2025. [Page 34](#)

G

Gaz à effet de serre et équivalents CO₂

Les gaz à effet de serre sont un groupe de gaz contribuant au réchauffement de la planète et au changement climatique. Ces gaz peuvent rester dans l'atmosphère pendant des centaines d'années.

Les principaux gaz à effet de serre d'origine humaine sont:

- le dioxyde de carbone (CO₂) émis à la combustion d'énergies fossiles (charbon, pétrole, gaz naturel)
- le méthane (CH₄), émis par les élevages bovins, les décharges d'ordures, les fuites des réseaux de gaz naturel par exemple,
- le protoxyde d'azote (N₂O), pouvant provenir d'épandages d'engrais par exemple.

D'autres gaz à effet de serre d'origine humaine existent aussi, tels que les hydrocarbures fluorés (HFC) et perfluorés (PFC) par exemple.

Il est possible de comparer ces gaz en les convertissant en "équivalent CO₂" (CO₂e), afin de déterminer leur contribution individuelle et totale au réchauffement de la planète. Nous parlons ainsi de tonnes de CO₂e, en prenant en additionnant l'impact de chacun de ces gaz. [Page 17](#)

Global Reporting Initiative (GRI)

Référentiel international reprenant les principes de la transparence non-financière. Les rapports conformes au GRI doivent inclure un contenu balisé par le référentiel et répondre aux principes d'exactitude, d'équilibre, de clarté, de comparabilité, de fiabilité et de promptitude. [Page 5](#)

L

Label GEEIS

Label international relatif à l'égalité de genre. Elle consiste en une évaluation des pratiques en place et à la mise en place d'un plan d'action dont l'avancement est vérifié par Bureau Veritas tous les deux ans. [Page 36](#)

Lanceur d'alerte

Un lanceur d'alerte est une personne qui, dans le cadre de son travail, révèle ou signale un état de fait mettant en lumière des comportements illicites ou dangereux constituant une menace pour l'intérêt général ou l'intégrité de l'entreprise ou d'un de ses salariés. [Page 42](#)

M

Matrice de matérialité

Outil servant à hiérarchiser les enjeux liés à la responsabilité sociétale d'une entreprise au regard, d'une part, de sa stratégie et, d'autre part, des attentes des parties prenantes externes. La matrice est un passage obligé de la Global Reporting Initiative et le point de départ indispensable d'une stratégie de développement durable orientée sur les impacts positifs et négatifs générés par l'activité d'une entreprise. [Page 15](#)

Mobilité interne

Processus permettant à un collaborateur de changer de fonction au sein de l'entreprise ou d'une filiale à une autre. [Page 36](#)

N

Neutralité carbone

Pour une entreprise, le terme de « neutralité carbone » concerne l'investissement dans des projets de compensation du même volume de CO₂ émis pendant une année.

Le terme « Net-zero » ou « zero émission nette » concerne l'investissement dans des projets de captation et de stockage du carbone, afin de retirer physiquement le CO₂ présent dans l'atmosphère.

Dans toutes les configurations, il convient tout d'abord de réduire drastiquement les émissions de gaz à effet de serre, et d'investir ce qui n'a pas pu être réduit. [Page 26](#)

P

Parité de genre dans le management

Proportion d'hommes et de femmes parmi les postes décisionnels. La parité est considérée atteinte lorsque l'équilibre des genres est dans la fourchette 60-40. [Page 36](#)

Partie prenante

Personne ou organisation ayant un intérêt direct ou indirect dans l'objet de l'entreprise. Synonyme de stakeholder. [Page 14](#)

R

RGPD (ou GDPR)

Règlement général européen sur la Protection des données. La bible de Max Schrems et la terreur de Mark Zuckerberg. Et de tous les départements juridiques des entreprises opérant sur le territoire de l'Union européenne ou à destination de résidents européens. [Page 43](#)



S

Science-based targets Initiative (SBTi)

L'initiative des Science-based Targets (ou SBTi) est un partenariat entre le Carbon Disclosure Project (CDP), les Nations-Unies, le World Resources Institute (WRI) et le WWF. Elle aide les entreprises du secteur privé à établir leurs objectifs de réduction de gaz à effets de serre dans le respect des Accords de Paris et sur une base scientifique vérifiable.

Les entreprises qui se soumettent au SBTi s'obligent à dévoiler et à faire vérifier le volume total de leurs émissions directes (scope 1), de leurs émissions indirectes liées à l'énergie (scope 2) et les autres émissions indirectes, y compris celles émises par leurs sous-traitants (scope3). [Page 26](#)

Standard d'accessibilité numérique WCAG 2.1

Éventail de recommandations visant à rendre le contenu des communications électroniques accessibles aux personnes en situation de handicap et à profil atypique. Et, par la même occasion, plus lisibles pour l'ensemble des utilisateurs en général. [Page 3](#)

T

Taux d'ouverture

Unité de mesure en marketing visant à déterminer la proportion de destinataires ayant pris connaissance d'un message. Si un e-mail est envoyé à 1 million de destinataires et ouvert par 238.980 d'entre eux, le taux d'ouverture sera de 23,9%. On estime que l'impact d'un message électronique envoyé à des consommateurs sera satisfaisant s'il atteint un taux d'ouverture de 25%. [Page 25](#)

Tableau de concordance GRI

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

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

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

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

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

pluxee

Personne de contact

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

Graphisme

Capital Panache