



RESPONSIBLE BUSINESS CONDUCT

We are ALL responsible

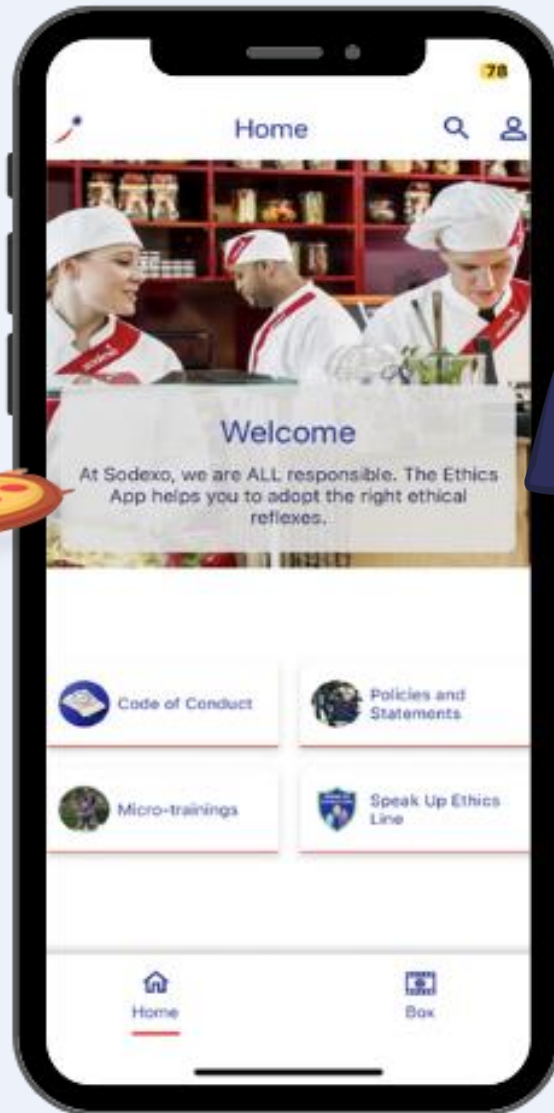


Företagets Integritetsguide





Etiska reflexer i fickan!

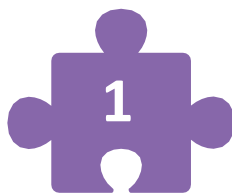


Tillgängligt i Apple Store eller i Play Butik på 16 språk.



INNEHÅLL

	ATT ALLTID GÖRA DET RÄTTA	2
	DESSA STANDARDER GÄLLER ALLA	4
	Förord av Sophie BELLON Våra värderingar	5 7
	Etiska principer	7
	RÄTTVISA OCH ÄRLIGHET SOM VÅR VÄRDEGRUND	8
	VI TOLERAR INTE MUTOR ELLER KORRUPTION	12
	RÄTTVIS OCH ÖPPEN KONKURRENS	15
	ETISK BESLUTSPROCESS, VARJE GÅNG	17
	ANVÄNDNING OCH SKYDDANDE AV SODEXOS TILLGÅNGAR	19
	EKONOMISKA UPPGIFTER SOM DU KAN LITA PÅ	21
	VI BEHANDLAR VÅRA MEDARBETARE RÄTTVIST OCH RESPEKTFULLT	23
	VI RESPEKTERAR OCH SKYDDAR SEKRETESS OCH INTEGRITET	24
	SODEXOS SPEAK-UP STÖDLINJE	26



ATT ALLTID GÖRA DET RÄTTA

Vi har ett gemensamt ansvar

Att i alla aspekter bedriva Sodexos verksamhet utifrån de högsta kraven på etik och integritet är avgörande för Sodexos mission att förbättra livskvaliteten för våra medarbetare och alla som tar del av våra tjänster samt för att bidra till den ekonomiska, sociala och miljömässiga utvecklingen i de samhällen, regioner och länder där vi verkar. Affärsintegritet är därför av allra högsta vikt för att vi på ett ansvarsfullt sätt ska kunna fullgöra våra affärsförpliktelser.

Där lokal lagstiftning anger en högre standard än den som ges av vår integritetsguide så gäller lokala lagar och seder, men om vår integritetsguide sätter en högre standard än lokala lagar och seder så ska den gälla i första hand, förutsatt att det inte leder till lagbrott.

^{2]} Integritetsguiden utgör därför en grundläggande pelare i våra åtaganden om ansvarsfullt företagande.

Dokumentet sätter standarden för vad vi förväntar oss av våra medarbetare oavsett om du är i ledande befattning eller ej. Det är viktigt att du förstår den avgörande roll som du spelar för att hjälpa oss att behålla vårt rykte som ett ansvarsfullt företag. I det här är vi alla ansvarig.

Vi bedriver en komplex verksamhet och arbetar i många olika länder och kulturer. Principerna i denna uppförandekod gäller dock i hela vår verksamhet.

Vi har alla ett ansvar att förstå våra uppförandekoder, följa dem ordagrant och se till att vi använder ett gott omdöme, inte bara för att säkerställa att vi uppfyller lagen, utan att se till att vi alltid gör rätt sak; att vi är etiska, rättvisa och goda affärsutövare. Det är det som definierar vilka vi är som företag.

Vi följer alla tillämpliga lagar var vi än är verksamma.

Förutom att följa principerna för integritet och ärligt som beskrivs i detta dokument är vi alla ansvariga för att följa Sodexos policy och rutiner och respektera de lagar och regler som är specifika för de länder där vi är verksamma.

Om du någonsin är osäker, tala med din juridiska avdelning. Om du någonsin misstänker att du själv gjort fel eller misslyckats med att följa våra etiska principer, lagar eller våra policyer och rutiner, var inte rädd att ta upp det till diskussion.

Det är medarbetarens ansvar att förstå och följa och följa Sodexos policies. Det är medarbetarens ansvar att omedelbart ta upp frågeställningar och att rapportera eventuella misstänka brister och lagöverträdelser.



Medarbetarna är ansvariga för att förstå och följa principerna i innehållet på alla Sodexo policies och att omedelbart ta upp frågeställningar eller rapportera eventuella misstänkta lagöverträdelser eller brister

Alla medarbetare är ansvariga för att förstå och följa detta uttalande och alla andra tillämpade Sodexopolicies. Underlåtenhet att följa detta uttalande eller andra Sodexo policies kan resultera i disciplinära åtgärder och kan leda till anställningens upphörande i enlighet med lokala lagar och gällande kollektivavtal.

Medarbetarna bör omedelbart rapportera eventuella överträdelser av lag eller Sodexopolicies som de blir medvetna om och ta upp misstankar eller problem så snart de uppstår. Sodexo kommer att erbjuda meningsfulla mekanismer för medarbetare och andra intressenter för att ta upp frågor som rör affärsintegritet. Alla anmälningar ska göras i god tro. Anmälningarna kommer att behandlas seriöst och konfidentiellt i största möjliga utsträckning. Medarbetarna som gör sådana anmälningar kommer inte att bli föremål för hämnd, hot eller trakasserier, och deras identitet kommer att skyddas så länge det är möjligt och om lagen tillåter det.

De ämnen som uppkommit i detta uttalande är ofta komplexa, och det finns inte några enkla svar eller lösningar. Oförutsedda omständigheter kommer att uppstå i ett företag som är så dynamiskt och omfattande som Sodexos. Vi ska tilldela medarbetarna resurser och stöd för att uppnå dessa principer för affärsintegritet, inklusive ytterligare vägledning för att förklara de principer som beskrivs i detta uttalande och praktiska verktyg för att hjälpa medarbetarna att tillämpa våra principer. Dessutom kan andra dimensioner inom koncernen välja att utfärda ytterligare vägledning om tillämpningen av detta uttalande i deras speciella situationer





DESSA STANDARDER GÄLLER FÖR ALLA

DESSA STANDARDER GÄLLER ALLA SODEXO-MEDARBETARE OCH FÖR SAMTLIGA
PERSONER SOM AGERAR PÅ VÅRA VÄGNAR

Samtliga medarbetare, alla konsulter eller företrädare som anlitas för att agera för vår räkning ska genomgå bakgrundskontroller för att säkerställa att de inte har eller fått rykte av att ha agerat oetiskt.

Sodexos medarbetare ska inte få andra att agera på ett sätt de inte själva skulle agera

4





Förord av
Sophie BELLON:

“ **Behandla andra som du själv vill bli behandlad.** ”

Sodexos uppdrag är att förbättra livskvaliteten och bidra till den ekonomiska, sociala och miljömässiga utvecklingen i de samhällen, regionerna och länderna där vi är verksamma. Våra medarbetare är engagerade i historiska värderingar som serviceanda, laganda och utveckling och de etiska principerna som leder oss i vår dagliga verksamhet.

Sodexo är och måste fortsätta att vara ett företag som medarbetare, kunder, klienter och andra intressenter kan lita på. De som arbetar för och med Sodexo bör alltid respekteras och vara säkra på integriteten i deras förhållande och engagemang med Sodexo. Varje medarbetare förväntas uppfylla våra standarder för affärsintegritet och förstå att brott mot dessa standarder är skäl för disciplinära åtgärder och kan till och med strida mot lagen. Jag hoppas att det här dokumentet hjälper dig att göra din del och att du vet hur du ska agera.



It all starts with the everyday

6



Våra värderingar

Detta är vad vi värderar först och främst och utan undantag: Sodexo kommer att leva efter sina värderingar och etiska principer.



SERVICEANDA

- Kunder och konsumenter står i centrum för allt vi gör.
- För att tjäna dem dagligen måste vi visa vår tillgänglighet och lyhördhet, förutse deras förväntningar och med stolthet uppfylla dessa
- Sodexo är ett globalt företag men vi förblir lokalt fokuserade; våra lokala chefer är sanna entreprenörer, nära sina kunder och har befogethet att fatta beslut.

LAGANDA

- Det är ett absolut behov i all vår verksamhet, våra affärsenheter och administrativa kontor samt i våra förvaltningskommittéer.
- Varje persons förmåga kombineras med övriga teammedlemmars kunskaper för att säkerställa Sodexos framgång.
- Lagarbete beror på följande: lyssnande, öppenhet, respekt för andra, mångfald, solidaritet i genomförandet av större beslut, respekt för regler och ömsesidigt stöd, särskilt under svåra tider.

UTVECKLING

- Vår vilja, men också den fasta tron på att vi alltid kan förbättra den nuvarande situationen.
- Acceptans av utvärdering och jämförelse av våra resultat med våra kollegor eller konkurrenter.
- Självutvärdering, att förstå våra framgångar såväl som våra misslyckanden är grundläggande för kontinuerlig förbättring.
- En balans mellan ambition och ödmjukhet.
- Optimism, tron på att för varje problem finns det en lösning, en innovation eller något sätt att gå vidare.

Etiska principer



LOJALITET

En grund för lojalitet, är baserad på ärliga, öppna relationer. Lojalitet är en av hörnstenarna i vår verksamhet och vår organisation.

RESPEKT FÖR MÄNNISKOR

Mänskligheten är hjärtat i vår verksamhet. Sodexo är engagerade i att tillhandahålla lika möjligheter oavsett ras, ursprung, ålder, kön, övertygelse, religion eller livsstilsval.

Förbättrad livskvalitet betyder att ge varje person respekt, värdighet och omtanke

TRANSPARENS

Detta är en av Sodexos huvudprinciper och beständig och omfattar alla berörda; kunder, brukare, gäster, medarbetare, aktieägare och allmänheten

AFFÄRSINTEGRITET

Vi tolererar ingen ingen praxis som inte har sin grund i ärlighet, integritet och rättvisa oavsett var i världen vi har verksamhet. Vi kommunicerar tydligt vår ståndpunkt för våra leverantörer och medarbetare och utgår från att de delar vårt motstånd mot korruption och orättvisa metoder.



RÄTTVISA OCH ÄRLIGHET SOM VÅRA GRUNDVÄRDERINGAR

VI KOMMER ALLTID HANTERA VÅRA INTRESSENER RÄTTVIST OCH ÄRLIGT

Vi kommer alltid att hantera våra intresser ärligt och rättvist, inklusive medarbetare, kunder, klienter, partners och leverantörer. Detta innebär att vi kommer att respektera våra avtalsenliga åtaganden och upprätthålla både syfte och andan i våra affärsöverenskommelser. Detta innebär också att vi kommer att behandla våra medarbetare rättvist och att vi kommer att följa alla tillämpliga lagar som förbjuder diskriminering och skyddar både våra medarbetare och kunder



LEVERANTÖRER

Vad du kan förvänta dig:

- Sodexo har åtagit sig att uppföra sig med högsta standard för vår affärsintegritet.
- Sodexo tolererar inte någon praxis som är oförenlig med principerna om ärlighet, integritet och rättvisa, var helst i världen där vi gör affärer.
- Sodexo anstränger sig för att säkerställa rättvisa i upphandlingsprocessen och som ett resultat samarbeta med andra etiska leverantörer i hela vår leveranskedja.
- Sodexo kommer inte att delta i någon illojal konkurrens och kommer inte att bedriva mutor i någon form.
- Sodexo kommer att ge sina medarbetare vägledning och utbildning i hur man samverkar med leverantörer, säljare och övriga partners.
- Sodexo kommer att tillhandahålla en uppförandekod för leverantörer för att säkerställa att alla har samma förväntningar..

Vad förväntas av dig:

- Följ alla tillämpliga lagar och förordningar.
- Ta beslut baserade på legitima affärsöverväganden.
- Följ standardiserade processer för att säkerställa ett rättvist urval av leverantörer, konsulter m.fl.

- Se till att alla våra leverantörer följer våra etiska principer som återspeglas i leverantörskoden.
- Rapportera ekonomiska villkor och resultat av verksamheten ärligt och snabbt.
- Handla ärligt och rättvist med kunder, klienter, leverantörer och finansiella partners.
- Undvik faktiska och potentiella intressekonflikter.
- Undvik felaktigt att ge och/eller ta emot gåvor.
- Skydda Sodexos tillgångar.
- Skydda konfidentiell och proprietär information.
- Skydda Sodexos rykte.
- Separera personlig politisk verksamhet från Sodexos verksamhet.
- Rapportera brott mot alla tillämpliga lagar och förordningar och etiska standarder..

Värt att tänka på:

- **Har du intressekonflikt med leverantören?** Om till exempel leverantörens representant är en vän eller familjemedlem kan det inträffa en intressekonflikt i förhandlingsprocessen

- **Har du eller din familj fått gåvor av en leverantör?** Om en leverantör har gett dig en gåva eller en förmån, utfört en tjänst och där det kan uppstå en intressekonflikt, exempelvis att du blir mer benägen att göra eftergifter till leverantörens förmån. I vissa länder kan det vara olagligt att ge gåvor, tjänster eller förmåner även i privata kommersiella affärer, om det finns ett uppsåt att muta.
- **Har leverantören gett dig eller din familj förmåner så som middagar eller utflykter till ett sportevenemang?** Om leverantören inte tillhandahåller dig gåvor och förmåner direkt utan gör det till familjemedlemmar, kan det också vara en intressekonflikt och eventuellt vara olagligt.
- **Finns det något annat än affärsmässiga överväganden som kan påverka ditt beslut?** I slutändan måste du fatta beslut om leverantörer om vad som är i Sodexos bästa intresse och inte dig personligen.
- **Har du tagit några genvägar i anbudprocessen eller glömt att gå igenom det juridiska för ditt avtal?** Anledningen till att det finns en formell process för att samarbeta med leverantörer är att säkerställa det legala och använda sig av kontrakt för att dokumentera transaktionen. Om du kringgår processen för kontrakt med en leverantör, utsätter du dig själv och Sodexo för en risk



KUNDER

PRAKTISKA EXEMPEL:

Jag försöker hitta en ny leverantör för kontorsmaterial. Den första jag kontaktade erbjuder bra service, men till ett högt pris. Den andra är inte lika bra, men de är billigare (främst på grund av en betydande rabatt erbjuds för att vinna Sodexos verksamhet). Kan jag berätta för den första leverantören vilket pris den andra leverantören erbjuder för att försöka få ner priset?

Du bör hålla ditt samtal med den första leverantören i mycket breda termer. Vilken information som avslöjas beror på ett antal faktorer, till exempel avtalsbegränsningar, såsom anbudspråk och potentiellt icke-avslöjande avtal eller lokala lagar som kan begränsa vilken information som kan delas. Det är bäst att ange att du har ett bättre pris någon annanstans, men utan att avslöja det andra leverantörens namn och priset. Du bör vara försiktig med att ge den första leverantören konfidentiell information om konkurrenten.

Denna typ av praxis kan anses vara oetisk och i många länder mot lagen.

Om en leverantör har gett dig en gåva, förmån, eller utfört en tjänst där det kan uppstå en intressekonflikt, exempelvis att du blir mer benägen att göra eftergifter till leverantörens förmån. I vissa länder kan det vara olagligt att ge gåvor, tjänster, förmåner även i privata kommersiella affärer, om det finns ett uppsåt att muta.

Någon berättade i förtroende att en av våra utländska leverantörer undersöks efter anklagelser om tvångsarbete. Leverantören har inte berättat något om detta för mig och vid tidigare webbplatsbesök har det inte funnits någon anledning till oro.

Ska jag ignorera dessa rykten?

Absolut inte. Sodexo har åtagit sig att bedriva affärer endast med etiska leverantörer. En utredning bör genomföras i rätt tid och du bör få hjälp att undersöka frågan. Uppmärksamma din situation för din chef så att juridisk eller annan lämplig resurs kan hantera detta problem på rätt nivå i teamet. Om du känner att dina problem ignoreras, överväg att eskalera via Sodexo Speak Up-plattform. Om utredningen visar att det finns utrymme för förbättring, kommer leverantören att informeras och en korrigerande handlingsplan förhandlas fram. Vid allvarlig bristande efterlevnad av våra standarder som vi inte tror att vi kan åtgärda omedelbart eller om leverantören inte förbättrar sig, måste vi självklart avsluta affärsrelationen.

Du kan förvänta dig:

- Sodexo kommer att uppfylla avtalsenliga åtaganden och upprätthålla våra affärsöverenskommelser.
- Sodexo kommer att behandla medarbetare rättvist och följa alla tillämpliga lagar som förbjuder diskriminering av medarbetare och kunder.
- Sodexo har ett ansvar att upprätthålla de allra högsta standarderna för integritet i affärspraxis med alla intressenter.

Vad förväntas av dig:

- Alltid respektera avtalsenliga åtaganden och upprätthålla affärsarrangemang.
- Ta alltid affärsbeslut baserade på legitima affärsbehov.
- Acceptera inte uppträdande från en affärspartner som inte skulle vara acceptabelt beteende för Sodexo eller våra medarbetare.
- Diskriminera inte någon av någon anledning.
- Ta alltid beslut om mänskliga resurser baserat på affärsmässiga överväganden och i enlighet med tillämpliga arbetsrättsliga lagar.
- Följ alltid relevanta hälsoregler och Sodexos säkerhetspolicy.

PRAKTISKA EXEMPEL:

Du arbetar på ett projekt där Sodexo har samarbetat med ett lokalt företag som tillhandahåller mattjänster på en oljeplattform. De flesta av kundens nio medarbetare tillhör landets etniska majoritetsgrupp. Det har skett några få händelser i matsalen, vilket har lett till tillfälliga störningar i matservisen då dessa arbetare blandar sig med medlemmar i en annan mindre etnisk grupp. En dag får du höra att för att undvika denna typ av störningar kommer samarbetspartnern inte låta minoritetsgruppens arbetare använda matsalen. Även om vi inte kontrollerar samarbetspartnern, bör du göra något?

Ja. Att diskriminera kunder eller någon annan på grund AV etniskt ursprung strider mot Sodexos principer. Du bör uppmärksamma din situation för din chef så att lämplig person kan diskutera detta på rätt nivå hos samarbetspartnern.

Som regionchef har du blivit ombedd att hitta en samarbetspartner till ett nytt Motivation Solutions-program. En vän till dig äger och förvaltar ett av de företag du överväger, en livsmedelsbutik. Kan du betrakta din väns verksamhet som en potentiell samarbetspartner? Vad ska du göra om du väljer din väns verksamhet?

Ja, du kan betrakta din väns verksamhet som en potentiell samarbetspartner. Du bör emellertid undvika eventuella intressekonflikter eller oegentlighet. Du bör fatta beslutet precis som du skulle fatta något annat affärsbeslut för Sodexo, baserat på legitima affärsbehov som kvaliteten på de produkter och tjänster som erbjuds och inte på personliga överväganden som din vänskap. Samarbeta med en kollega för att undersöka din väns företag lika grundligt och kritiskt som alla andra företag och för att kunna ge en rekommendation.

Om du i slutändan bestämmer dig för att rekommendera din väns verksamhet som en samarbetspartner måste du förklara för din chef att ägaren är en vän, men att du tror att hans verksamhet passar bäst för Sodexo och vara beredd att förklara varför. Det är alltid viktigt att avslöja alla personliga förhållanden innan affärsbeslutet fattas så att det inte finns någon anledningen till att din rekommendation kan ifrågasättas och att vid behov vidta ytterligare skyddsåtgärder för att förhindra att det framstår som favorisering.


MEDARBETARE

Sodexo har **10** grundläggande fundament vilket har en viktig inverkan på våra medarbetares livskvalitet. Dessa grundläggande faktorer inkluderar:

1. Säker, trygg och hälsosam arbetsplats
2. Respektfulla arbetsplatsrelationer: inga trakasserier, mobbing, hot eller våld
3. Utbildning, verktyg och utrustning för kompetent och säker jobbprestanda
4. Tydlig hantering: uppdrag och mål
5. Respekt för grundläggande rättigheter
6. Rätt lön, i rätt tid
7. Arbets scheman som överensstämmer med lag och avtal med raster och lediga dagar
8. Dataintegritet och säkerhet för personlig information
9. Korrekt och värdigt boende (om det tillhandahålls)
10. Göra sin röst hörd: meningfulla klagomekanismer skyddade mot vedergällning

Du kan förvänta dig:

- Sodexo främjar en "noll olyckor" -kultur. Det betyder att vart som helst vi arbetar följer Sodexo alla relevanta hälso- och säkerhetsregler, koder och policyer i vart och ett av våra aktiviteter.
- Sodexo har åtagit sig att se till att alla behandlas med respekt på arbetsplatsen.
- Sodexo kommer att ha en "nolltolerans"-strategi för mobbing, trakasserier eller våld på arbetsplatsen. Alla handlingar eller hot kommer att tas på allvar, utredas omedelbart och behandlas på lämpligt sätt. Om det är nödvändigt kommer Sodexo att uppmantra polisens ingripande och utreda straffrättsliga anklagelser.
- Om du är ett offer för våld och lider av fysiska eller psykiska trauma som ett resultat kommer Sodexo att stödja dig i din återhämtning.
- Sodexo kommer att se till att det finns skriftliga arbetsbeskrivningar för att informera alla medarbetare om sina uppgifter. Alla chefer har tydliga mål.
- Sodexos åtagande att respektera mänskliga rättigheter informeras av internationella principer om mänskliga rättigheter. Dessa principer anges i FN:s vägledande principer för företags och mänskliga rättigheter, den internationella handlingen om mänskliga rättigheter, Internationella arbetsorganisationens förklaring om grundläggande principer och rättigheter på arbetet och FN:s Global Compact.
- Sodexo har åtagit sig att respektera medarbetarnas rätt att ansluta sig till den fackförening som de väljer, fritt från alla former av vedergällningar som kan försämra deras förmåga att utöva rätten till föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar.
- Ingen medarbetare på Sodexo förväntas arbeta eller utföra andra tjänster under hot om straff.
- Sodexo kommer inte att anställa någon under 15 år, utom när det gäller lärlingar eller praktikplatser som en del av ett erkänt yrkesutbildningsprogram. I länder där den legala lägsta arbetsåldern är över 15 kommer Sodexo att respektera lokala lagar.
- Sodexo kommer bara att anställa medarbetare baserat på kriterierna för kvalifikation, kompetens och yrkeserfarenhet.
- Sodexo kämpar mot diskriminering av alla slag med avseende på anställning och främjar mångfald och inkludering i enlighet med lokala lagar.
- Sodexo ser till att alla medarbetare betalas i tid varje gång (lön och alla ersättningar).
- Sodexo kommer att se till att scheman överensstämmer med gällande lagar, inte kräver att medarbetare arbetar för många timmar och tillhandahåller lämpliga perioder för måltider, pauser och ledigt
- Sodexo samlar bara in personuppgifter efter behov. När data samlas in hanteras de säkert.
- Där Sodexo ger medarbetare boende, kommer det att vara korrekt och värdigt.
- Med Sodexo Speak Up-plattformen kan du slå larm om brister för respekten av Sodexos affäretiska regler i en säker och konfidentiell miljö.
- Vi kommer att säkerställa en rättvis process i händelse av en utredning, med respekt för principerna om konfidentialitet och presumtion om oskyldighet. Alla utredningar kommer också att uppfylla gällande lokal lagstiftning.

**Vad förväntas av dig:**

- Arbeta alltid utan påverkan av substanser som kan försämra bedömning eller prestanda.
- Främja aktivt vår säkerhetskultur och följ våra hälso- och säkerhetsstandarder och processer.
- Omgående rapportera olyckor, skador och osäker utrustning, rutiner eller förhållanden till en handledare eller annan lämplig person.
- Behandla andra som du vill att de ska behandla dig med artighet, värdighet och respekt.
- Hota aldrig någon med fysiskt, psykiskt eller verbalt våld.
- Uppför dig aldrig på ett sätt som kan vara skrämmande, stötande, skadligt eller respektlöst.
- Använd lämpliga föremål för personlig skyddsutrustning vid behov och begär utbyte om utrustningen är skadad.
- Begär utbildning om du är tveksam om hur man levererar en tjänst på ett säkert sätt.
- Erkänna och respektera skillnader i kultur och övertygelser.
- Rapportera om kränkningar av de grundläggande rättigheterna på jobbet omgående till en handledare, personalavdelning eller annan lämplig person.
- Se till att du respekterar vår integritetspolicy.
- Rapportera omedelbart brott mot dessa åtaganden till en handledare, HR-avdelningen eller annan lämplig person.
- Om din oro inte kan hanteras via normala kanaler ska du rapportera överträdelser via Sodexo Speak Up-plattformen

PRAKTISKA ILLUSTRATIONER:

Som säljare kör jag ofta bil i mörker, både i stora städer och landsbygden. Ibland känner jag mig inte säker. Jag har tagit upp säkerhetsfrågan med min chef men han har inte agerat på min oro. Ska jag ta upp detta med någon annan i företaget?

Ja, du bör kontakta chefen på personalavdelningen för att diskutera möjliga lösningar för att undvika denna typ av situation.

Min chef kan bete sig hotfullt. Jag vet att han pressar oss hårt för att leverera kvalitetsarbete, men ibland kan han verkligen förödmjuka medarbetarna, och det påverkar hela teamets moral. Finns det något jag kan göra åt det?

Sodexos chefer förväntas utmana och driva sitt team för att leverera den kvalitet på arbetet som krävs av våra kunder. Det kan innebära att hon kommer att kritisera eller kommentera teammedlemmarnas prestanda. Men en chef förväntas också behandla teammedlemmar med respekt och värdighet. Om du känner att du inte behandlas på ett professionellt sätt bör du försöka prata med din chef. Du kan också kontakta din Hr-chef.

Vad ska jag göra?

Min distriktschef har instruerat mig att inaktivera en säkerhetsanordning.

Du bör aldrig kringgå, koppla från eller inaktivera någon säkerhetsanordning eller övervakningsutrustning utan korrekt förhandsgodkännande från en säkerhetsrepresentant. Om din distriktschef insisterar, ska du vägra och informera IT-ansvarig och din HR-chef. Säkerhet är ett absolut åtagande som inte ska äventyras.

Vid ett universitet planeras ett stort evenemang i början av terminen för studenterna. För att möta mängden besökare är enhetschefen borta från köket för att övervakar en annan enhet och en del medarbetare i köket arbetar utan rast.

Även om det är en engångshändelse och målet är att göra evenemanget till en framgång, ska jag rapportera dessa överträdelser till enhetschefen?

Ja. Enhetschefen vet att en del av att göra evenemanget till en framgång innebär att se till att arbetsförhållandena är säkra. Du bör alltid se till att du och dina kollegor följer våra hälso- och säkerhetsregler. Det är viktigt att låta din enhetschef vet om dessa policyer inte följs.



VI TOLERAR INTE MUTOR ELLER KORRUPTION

**Vi kommer att vinna affärsengagemang baserat på meriter,
INTE GENOM MUTOR OCH KORRUPTION**

Sodexo vinner affärer baserat på styrkan och kvaliteten på våra tjänster. Varken Sodexo eller någon som agerar för vår räkning kommer att ge gåvor eller andra saker av värde till offentliga tjänstemän eller till privata parter för att få en affärsfördel. Oavsett om vi handlar med statliga tjänstemän, privatkunder eller blivande kunder, kommer vi inte att ge gåvor, tillhandahålla tjänster eller underhållning eller göra felaktiga politiska bidrag för att påverka ett beslut som rör Sodexo, få ett avtal eller få någon felaktig affärsfördel. Likaså ska Sodexo medarbetare inte ta emot gåvor, tjänster eller underhållning från en leverantör eller potentiell leverantör i utbyte mot affärsverksamhet eller bättre prissättning eller någon annan felaktig affärsfördel.

12

I alla fall måste Sodexo-medarbetare styras av Sodexos standarder för integritet och ärlighet. Därför bör Sodexo-medarbetare undvika till och med uppkomsten av felaktigt handling, och inte acceptera, erbjuda eller ge några gåvor, tjänster eller underhållning som kan äventyra deras handlingar, påverka andra eller på annat sätt reflektera negativt på Sodexo. Vissa begränsade presenter och affärsunderhållning kan vara tillåtna enligt våra standarder för affärsintegritet. Medarbetare hos Sodexo kan generellt erbjuda eller tillhandahålla gåvor, tjänster eller underhållning eller andra saker av värde för en privat part när det är av blygsamma i värde, överensstämmer med alla tillämpliga lagar och lokala affärsmetoder och inte erbjuds i syfte att få en felaktig fördel.

Gåvor, tjänster eller underhållning som kan tillåtas för en icke-statlig kund kan vara olaglig eller oetisk när man handlar med offentliga tjänstemän. Till exempel har vissa regeringar regler som förbjuder sina medarbetare och tjänstemän att acceptera något av värde från allmänheten, vilket kan inkludera att betala för en tjänstemans resor eller hotellboende eller en enda måltid. I vissa länder kan företag kontrolleras av regeringen, vilket gör det svårt att skilja mellan kommersiella och statliga tjänstemän. Därför måste medarbetare vara särskilt försiktiga när de arbetar med offentliga tjänstemän.



Du kan förvänta dig:

- Sodexo kommer inte att delta i någon form av korrupt beteende, varken direkt eller indirekt, någonstans i världen.
- Under inga omständigheter kommer Sodexo att godkänna någon betalning eller gåva som går emot våra regler för att vinna affärer, uppmontra andra att agera felaktigt eller påverka ett beslut till deras fördel.
- Sodexo kommer inte att betala mutor och tillåter inte andra som arbetar för oss eller representerar oss att göra dem.
- Sodexo kommer att vidta disciplinära åtgärder och i förekommande fall vidta rättsliga åtgärder om du ger eller tar mutor, eller deltar i någon form av korruption.
- Sodexo genomför bakgrundskontroller av alla konsulter och agenter som används.
- Sodexo kommer att insistera på att policyn för korruption, mutor och underlättande betalningar följs av affärspartners, inklusive samriskföretag, agenter, entreprenörer och leverantörer.

Vad förväntas av dig:

- Arbeta alltid fritt från påverkan från något substanser som kan försämrade bedömning eller prestanda.
- Ta inte emot, erbjud eller ge gåvor eller något av värde för att få en affärsfördel eller för att påverka ett beslut. Du kan i allmänhet ge en gåva om dess värde är lågt, i överensstämmelse med gällande lagar och lokala affärsmetoder och inte erbjuds i syfte att få en fördel.
- När du arbetar med entreprenörer, se upp för varningstecken för potentiell korruption från deras sida. Var uppmärksam på:
 - entreprenörens lokala rykte (avgör om den person som är ett prospect, kund eller affärspartner av något slag, är en offentlig tjänsteman)
 - affärskontrakt, där det tydligt framgår respektive parts åtaganden
 - villkor för betalning är i proportion till överenskommelse med andra leverantörer eller konsulter: se upp för stora och osäkra förskott
 - fakturor, som ska ge en detaljerad beskrivning av de tjänster som tillhandahålls.
 - nivå på priser - de bör överensstämma med marknadspriset för liknande tjänster

- Registrera köp och se till att få ett kvitto för betalningar.
- Hyr inte en konsult, agent eller annan tredje part för att arbeta för eller med Sodexo om Sodexo vet eller om du har anledning att tro att agenten sannolikt kommer att göra en felaktig betalning när han arbetar för Sodexos räkning.
- Uppfylla lagstiftning och konventioner mot korruption/mutor - såsom Sapin II-lagen, OECD-konventionen från 1997 och USPA:s korruptionspolicy (UKPA), den brittiska lagen om bekämpning av mutor - i alla länder där Sodexo bedriver verksamhet och kräver att entreprenörer göra samma sak.

Något att tänka på:

- När du söker godkännande ska du sätta det i sammanhang: ange mängden gåvor eller tjänster du har gett till eller fått från samma person eller privat företag under det senaste året.



Överväg lämpligheten för den föreslagna gåvan eller tjänsten till även om den understiger den godkända

gränser. Vid tveksamhet ska du inte ge eller ta emot gåvan. Beteenden som framstår som oriktiga är lika illa som att göra något som bryter mot policyn.

- Ge eller ta aldrig emot kontanter eller likvida medel.
- Medan en anbuds- eller anbudsprocess pågår, ska du inte erbjuda eller ta emot gåvor eller tjänster från berörd kund eller leverantör.
- När det finns en agent som kommer att interagera med tredje parter å Sodexos vägnar, innan agenten anställs, bör Sodexo utföra en ytterligare undersökning av agentens referenser för att kontrollera ev. "röda flaggor". Ett skriftligt avtal som innehåller bestämmelser mot korruption bör undertecknas, och den ansvariga Sodexo-medarbetare bör föra en diskussion med agenten om betydelsen av vår policy och behovet av att följa den. Diskutera alla sådana fall med din handledare



PRAKTISKA EXEMPEL:

Du är distriktsansvarig för servicetjänster för ett litet, dåligt finansierat skoldistrikt. På begäran av skolans rektor ombeds du att vara värd för en födelsedagsfest för kommundirektören. Ska du gå med på att planera och bekosta festen?

Nej. Att vara värd för en födelsedagsfest för en kommunaldirektör skulle strida mot Sodexos policy och kan betraktas som bestickning, eftersom det kan ses som att man betala för festen i utbyte mot ett förnyat kontrakt. Dessutom kan detta i vissa jurisdiktioner ses som en politisk donation och kommer att behöva rapporteras.

Du försöker övertyga en lokaladministratör som övervakar ett förmånsprogram för offentliga medarbetare att byta till ett elektroniskt "smart 13-kort"-program. Även efter

det att du förklarar fördelarna med ett sådant program, förblir administratören skeptisk och frågar om han och hans medarbetare kan använda dessa kort gratis under 30 dagar. De ber Sodexo om att sätta in pengar på kortet så att de kan testas kortet själva. Ska du tillåta honom att testa kortet?

Nej, det skulle ge något av värde till de offentliga tjänstemännen som kan anses som muta. Det kan vara möjligt att ordna ett test av korten utan att använda några Sodexo-medel, förutsatt att lagar om offentlig upphandling följs.

Sodexo har en mycket lönsam möjlighet att tillhandahålla lägerhanteringstjänster för en koppargruva, om gruvverksamheten expanderar tillräckligt. Innan gruvan kan utvidgas måste den dock få en miljökonsekvensbeskrivning från den lokala regeringen. Du kontaktas av en lokal konsult som hävdar att han "vet hur man gör saker och ting i regionen" och kan kringgå kraven. Ska han anställas?

Det beror på. Omständigheterna kring den lokala konsultens förslag är misstänksamma och bör väcka oro. Uttalandet om att han "vet hur man gör saker och ting" är en röd flagga eftersom det starkt antyder att han kan använda en del av sin inkomst från Sodexo som bestickning för att få kraven upphävda. Du bör mycket noggrant undersöka konsultens rykte och referenser. Kontakta det juridiska teamet för att hjälpa dig i granskningsprocessen. Om information om honom, inklusive hans referenser, indikerar att han är en högt uppskattad professionell som åtar sig sådana uppdrag på ett ärligt och etiskt sätt, kan svaret vara "ja" (om hans tjänster utförs enligt ett skriftligt avtal och är korrekt dokumenterade). Om han å andra sidan inte har några referenser, inte har någon personal och bara pratar om sina "kontakter", eller om hans referenser indikerar att han inte alltid följer affärsintegritetspraxis, är svaret "nej".

En konsult på ett nytt affärsområde för Sodexo har sagt att han kan garantera en ökning av Sodexos nya kontraktstilldelningar. Allt du behöver göra är att anställa honom och betala honom en betydande kontantavgift i förskott. Ska du göra det?

Nej. En begäran om betalningar för konsulttjänster kontant är något som strider mot Sodexos policy. Dessutom är en "garanti" en röd flagga, eftersom den antyder en relation med de beslutsfattare som troligen kommer att vara olämpliga. En begäran om en betydande avgift i förskott är också en röd flagga, eftersom det kan innebära att konsulten vill använda en del av Sodexos avgift för att besticka beslutsfattarna. Och slutligen måste landet där konsulten arbetar analyseras för att avgöra om det har ett rykte för korruption. Det finns dock omständigheter där det är lämpligt att anställa en konsult för att förse Sodexo med lokala kontakter. Kontraktet med konsulten måste granskas noggrant och ska innehålla klausuler som säkerställa att konsulten följer Sodexos policy och etiska värderingar. Konsulter som används för att skaffa företagsengagemang måste ska bakgrundskontroll i förväg för att säkerställa att vi inte har att göra med en person som tidigare gjort sig skyldig till korruption.





RÄTTVIS OCH ÖPPEN KONKURRENS

VI KONKURERAR SÄKERT, ÖPPET OCH LAGLIGT

Det fria företagssystemet runt om i världen är baserat på rättvis och juridisk konkurrens.

Som global ledare kommer Sodexo att försöka driva en lönsam tillväxt genom intelligens, innovation, hårt arbete och kontinuerligt försöka förbättra livskvaliteten för våra kunder, klienter och medarbetare.

Vi kommer att fatta inköpsbeslut objektivt, baserat på pris, leverans, kvalitet och andra faktorer, och vi förväntar oss att våra kunder och leverantörer gör detsamma.

Vi bestämmer vår egen prissättning och finansiella erbjudanden oberoende och kommer inte att sluta avtal med konkurrenter för att dela upp marknader eller kunder.

Vi kommer att följa konkurrenslagen som förbjuder konkurrenter att gå med på att fastställa priser, riggade bud eller att fördela marknader, geografier eller kunder.

Vi kommer inte att sprida felaktiga uppgifter om våra konkurrenters företag eller förvärva eller försöka förvärva en konkurrents affärshemligheter eller konfidentiell information genom stöld eller bedrägeri.

15



Du kan förvänta dig:

- Sodexo vinner affärer genom att leverera tjänster effektivt, pålitligt och till priser som ger värde för våra kunder.
- Sodexo försöker identifiera leverantörer som bedriver verksamhet med etiska standarder som överensstämmer med våra egna.
- Sodexo tävlar och förhandlar rättvist och etiskt om alla affärsmöjligheter.
- Sodexo kommer att vara öppna och ärliga med våra kunder om våra relevanta samarbetspartners.
- När kontrakt tilldelas Sodexo kommer vi att göra allt vi kan uppfylla alla kontraktspecifikationer och följa tillämpliga villkor.

Vad förväntas av dig:

- Agera alltid med tanke på varumärke. och undvika att behandla en konkurrent orättvist eller förvränga någon aspekt av Sodexos produkter eller tjänster, skaffa (eller acceptera) information om Sodexos konkurrenter genom stöld, industriellt spionage, elektronisk avlyssning, mutor eller med hjälp av konkurrentinformation som du har anledning att tro att den inte införskaffats på ett korrekt sätt.
- Prata aldrig med en konkurrent om priser eller villkor, dela marknader eller geografier, fördela kunder eller anbud.
- Var alltid försiktig under handelsmöten



PRAKTISKA exempel:

Du är chef för Sodexos Benefits & Rewards Services-verksamhet, och ditt team har övervägt att lansera en ny smartkortprodukt för landets sociala administration på ett affärsområde. Under ett mingel med en chef för en konkurrent, nämner hon att hennes företag överväger att marknadsföra en liknande produkt till regeringen, liksom till ett antal lokala stora sjukhus. Hon föreslår då att ni båda kanske skulle kunna dra nytta av om hennes företag inte marknadsförde sin produkt till regeringen under förutsättning att Sodexo i framtiden samtycker till att inte marknadsföra smartcardprodukter till sjukhusen. På det sättet föreslår hon att båda företagen skulle kunna lyckas på denna marknad. Vad gör du?

Att dela kunder eller marknader (eller till och med diskutera ämnet) med konkurrenter strider mot Sodexos policy och är ett brott mot många lagar. Sodexo välkomnar konkurrens med våra tjänster som merit. Hennes förslag är oetiskt och olagligt och överlag ett dåligt affärsbeslut. Det här är en tydlig fråga: du bör avsluta diskussionen artigt genom att säga att Sodexo inte är intresserad och inte vi inte driver affärer på detta sätt.

En representant från ett livsmedelsföretag ringer dig och föreslår att ni ska träffas för att prata om hur man kan dela upp klienter i ett EU-land för en tjänst som både hans företag och Sodexo tillhandahåller. Han föreslår att det kan vara ett problem om ni träffas i EU-landet, så han vill träffas utanför EU. Ska du gå med på ett sådant möte?

Nej. Vi delar inte upp marknader eller kunder med våra konkurrenter - det är fel och olagligt - och du bör aldrig prata med en konkurrent om något sådant. Det spelar ingen roll att mötet är utanför EU-landet. Våra principer gäller överallt i världen

Du är en säljare på ett budgivningsmöte med en blivande sjukhusklient som vill lägga ut tjänster för hantering av integrerade anläggningar och du vet att sjukhuset är oroligt för smittsamma sjukdomar. Du har nyligen läst en artikel om ett e-coli-utbrott hos en klient som drivs av en av Sodexos konkurrenter - men du vet att konkurrenten inte hade något att göra med utbrottet. Ska du nämna utbrottet i ett försök att vinna företagets tjänster?

Nej. Eftersom du vet att konkurrenten inte hade något att göra med utbrottet, skulle du vilseleda prospekten och utan orsak smutskasta konkurrenten om du nämnde det. Det är inte så Sodexo vinner affärer.

En konkurrent ringer för att prata om att ni ska slå er samman för att lägga ett gemensamt anbud och komma överens om att inte ska ge klienten var sitt anbud. Kan vi acceptera detta?

I allmänhet är det olagligt. Det finns vissa begränsade, speciella omständigheter under vilka det kan vara möjligt, men du måste granska den specifika situationen med det juridiska teamet och din handledare.





ETISK BESLUTSPROCESS, VARJE GÅNG

VI KOMMER ATT FATTA AFFÄRSBESLUT UTAN INTRESSEKONFLIKTER

Alla affärsbeslut måste fattas objektivt, baserat på vad som är bäst för verksamheten, inte på grundval av någon enskild medarbetares personliga fördel eller vinning. Detta innebär att Sodexo-medarbetare måste känna igen när de eller någon annan kan ha en faktisk eller potentiell intressekonflikt och vidta åtgärder för att hantera det.

När en medarbetare är i stånd att påverka ett Sodexo-beslut som kan resultera

i en personlig vinst för medarbetaren, en släkting eller en nära bekant, har medarbetaren en intressekonflikt. Medarbetaren måste avslöja situationen, vilket kan leda till åtgärder för att begränsa medarbetarnas inflytande över beslutet. Därför bör ledningsanställda inte arbeta för Sodexos konkurrenter. Medarbetarna ska inte heller skapa eller försöka driva företag för att leverera, samarbeta med eller tillhandahålla tjänster till Sodexo när de arbetar för Sodexo.

17

Du kan förvänta dig:

- Sodexo kommer att fatta beslut objektivt och till förmån för verksamheten.
- Sodexo kommer att ge medarbetarna utbildning och vägledning om vad som utgör en intressekonflikt.



Vad förväntas av dig:

- Underrätta alltid din handledare om intressekonflikter, inklusive relevanta affärsrelationer och investeringar samt om nära relationer.
- Fatta aldrig affärsbeslut baserat på dina personliga intressen.
- Tänk alltid på hur dina personliga intressen skulle se ut för dina medarbetare och Sodexos intressenter.
- Följ alltid Sodexo-standarder för affärsrelationer.
- Få godkännande innan du ingår externa affärsrelationer med en befintlig eller blivande, leverantör eller kund.
- Tillhandahåll inte kompetens eller tjänster till konkurrenterna eller hjälp med att skapa eller hjälpa enheter som konkurrerar med Sodexo.
- Acceptera inte anställning av eller tillhandahålla tjänster till en organisation vars förhållande till Sodexo han eller hon ansvarar för att övervaka, direkt eller indirekt.
- Ge aldrig ansvar för Sodexos verksamhet till en nära släkting, eller anställ en nära släkting i en övervakande-underordnad relation.
- Investera aldrig i en konkurrent eller något företag om du är ansvarig för Sodexos samarbete med det företaget.
- Acceptera aldrig olämpliga gåvor eller förmåner.

PRAKTISKA exempel:

Du behöver ytterligare cateringassistans för ett Sodexo-projekt. Din syster har catering erfarenhet, är tillgänglig med kort varsel, är mycket kompetent och kommer att få en marknadsmässig lön, och ingen vet att ni är släkt då hon är gift och har ett annat efternamn, Kan du anställa din syster?

Nej. Medarbetare ska inte anställa nära anhöriga i som direktrapporterande (eller övervaka dem som externa konsulter) oavsett om dessa förhållanden är kända eller uppenbara. Om du tror att din syster är den mest kvalificerade kandidaten, bör du diskutera saken med din chef. Under vissa omständigheter, om en annan Sodexo chef leder projektet, eller fattar beslutet att anställa din syster, och förhållandet är tydligt, kan det vara möjligt.

Du är chef för en matjänst vid en universitetscafeteria. Du är överväger att bli halvägare i en restaurang som är nära universitetet och besöks av universitetsstudenter. Kan du göra investeringen?

Nej. Restaurangen är en konkurrent till universitetets cafeteria och du bör aldrig investera i en konkurrent. En intressekonflikt kan uppstå, till exempel om du förbiser en dålig service i cafeterian vilket kan leda till att fler studenter äter på din restaurang istället.

Din svåger köpte nyligen ett mejeri som levererar mjölk och smör till äldreboendet som betjänas av Sodexo. Du är chef på finansavdelningen. Även om du inte fattar inköpsbeslut har du genom att övervaka äldreboendets utgifter en viss möjlighet att påverka det som sker för det kontraktet. Ska du avslöja detta för din chef?

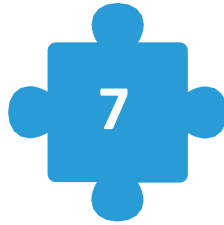
Ja. Din svågers ägandeskap av mejeriet ska klargöras för din chef. Du ska aldrig vara ansvarig för en verksamhet inom Sodexos där en av dina nära släktingar är involverade. Även om du inte direkt fattar beslut om inköp, kan du som ekonom fatta beslut som påverkar leverantören och det kan ge upphov till oönskade påtryckningar. Till exempel kan du frestas att förbise en debitering. Om din svåger är den bästa tänkbara leverantören då bör en annan medarbetare vara ansvarig för att granska betalningarna till din svågers företag.

Som regional chef har du blivit ombedd att välja en lokal samarbetspartner för ett av Sodexos Benefits & Reward-program Du har en investering på 25% i ett av de potentiella företagen, en leverantör av kemtvättstjänster.

När du väljer leverantörer eller samarbetspartner måste du se till att du baserar dina beslut strikt på affärsmässiga överväganden och inte på några personliga intressen. Sodexo kanske vill ansluta sig till ett begränsat antal kemtvättleverantörer i området, och i det fallet skulle ditt företag komma att konkurrera med övriga kemtvättleverantörer. Även om Sodexo skulle erbjuda möjligheten för alla kemtvättleverantörer i området att lämna anbud skulle du fortfarande behöva förhandla med Sodexo om kontraktsvillkoren.

På grund av detta utgör din ägarandel i kemtvätten en tydlig intressekonflikt och du måste berätta det för din chef. Därför måste du också dra dig ur anbudsförfarandet och från utvärdering och förhandling med alla liknande samarbetspartners.





ANVÄND OCH SKYDDA SODEXO'S TILLGÅNGAR

**VÅRA MEDARBETARE KOMMER ANVÄNDA OCH SKYDDA SODEXOS TILLGÅNGAR
INKLUSIVE SKYDDAD INFORMATION OCH ANDRA IMMATERIELLA RÄTTIGHETER –
TILL FÖRDEL FÖR SODEXO, OCH SKALL INTE MISSBRUKA SODEXOS TILLGÅNGAR
ELLER INSIDERINFORMATION FÖR PERSONLIG VINNING**

Sodexos-medarbetare måste arbeta professionellt och i god tro för att främja Sodexos affärsintressen. De måste bruka Sodexo-tillgångar, inklusive skyddad affärsinformation och andra immateriella tillgångar, korrekt och i enlighet med förvaltningsbehörighet och får inte missbruka eller slösa bort Sodexo-tillgångar. Alla medarbetare har en skyldighet att skydda konfidentiell information om Sodexo, dess kunder, leverantörer och medarbetare, även efter att de lämnat Sodexo. På samma sätt får de inte använda Sodexos egendom eller information för personlig vinning eller sina släktingar, vänner eller bekanta.

Medarbetare får inte använda insiderinformation som icke-offentlig information om ekonomiska resultat, fusioner eller förvärv, stora kontraktstilldelningar eller strategiska planer för att handla värdepapper i Sodexo eller vidarebefordra det till tredje part för detta ändamål.



Du kan förvänta dig:

- Sodexo förbjuder användning av insiderinformation för insiderhandel. Det är olagligt och Sodexo kommer att polisanmäla de som bryter mot detta förbud.
- Sodexo skyddar konfidentiell information och information om våra kunder, leverantörer och partners.
- Sodexo kommer att ge medarbetarna utbildning och vägledning om vad som utgör insiderhandel samt hur man skyddar konfidentiell information och andra företags- tillgångar.

**Vad förväntas av dig:**

- Använd aldrig konfidentiell eller "insider" information som erhållits genom din anställning för personlig vinning.
- Köp eller sälj aldrig värdepapper på grundval av insiderinformation eller avslöja insiderinformation till någon utanför Sodexo, inklusive familjemedlemmar.
- Köp eller sälj aldrig värdepapper i ett företag (inklusive Sodexo) om du har insiderinformation om det företaget.
- Följ alltid Sodexos regler för skydd av konfidentiell information.
- Dela bara konfidentiell information (men inte icke-offentlig finansiell information) med andra organisationer när det finns ett godkänt sekretessavtal eller avtal om icke-offentliggörande.
- Skydda alltid konfidentiell information som anförtros oss av andra på samma sätt som du skyddar Sodexo-information.
- Använd aldrig Sodexo-teknik, kommunikation, utrustning eller anläggningar för personliga ändamål utan din chefs godkännande.
- Använd aldrig en kunds egendom för dina egna ändamål.
- Spendera aldrig Sodexos pengar eller åta dig åtaganden annat än för Sodexos legitima affärsändamål.
- Skydda alltid Sodexos immateriella egendom, inklusive affärshemligheter och företagsidé.
- Använd alltid din arbetstid och arbetsplats för Sodexos verksamhet och inte för privata ändamål.
- Dra aldrig själv nytta av någon affärsmöjlighet som du upptäcker genom ditt arbete på Sodexo.
- Kompromissa aldrig med Sodexos immateriella egendom eller varumärke genom att avslöja konfidentiell information, inklusive forskning, utveckling, strategier, kostnader, priser, försäljning, vinster, marknader, kunder och metoder för att göra affärer.

PRAKTISKA exempel:

Du är Sodexo-medarbetare och arbetar på ett universitet med underhåll av utomhusmiljöer och vill gärna låna en åkgräsklippare över en helg för att göra en tjänst åt en äldre granne vars gräsmatta behöver klippas. Eftersom universitetet är stängt kommer åkgräsklippare inte att saknas och kunden vet aldrig att du lånade den. Är detta acceptabelt?

Nej. Även om gräsklipparen inte kan påverka verksamheten vid universitetet, resulterar det i ytterligare slitage och väcker frågor om ansvar och försäkringar. Medarbetare på Sodexo får inte använda en klients egendom för sina privata syften.

Du inser att det är viktigt att skapa allianser med andra organisationer för Sodexos tillväxt och utveckling. För att ytterligare stärka förhållandet till en organisation bjuder du in organisationens ordförande att delta i ett möte. Vid detta möte skulle du normalt diskutera din affärsenhets finansiella resultat som inte är offentliga. Kan du diskutera dessa inför den besökande ordföranden?

Nej. Icke-offentlig finansiell information ska inte delas med någon utanför Sodexo, även de som vi har skapat speciella relationer med. Kom ihåg att konfidentiell information inte heller ska delas inom Sodexo med dem som inte har något behov av den informationen.

Vid en familjesammankomst berättar din farbror att han funderar på att köpa aktier i ett regionalt jordbruks- konglomerat. Du vet att Sodexo har varit missnöjd med företagets tjänster och vet att Sodexo med säkerhet kommer att säga upp avtalet när det löper ut om några månader. Kan du berätta det här för din farbror?

Nej. Även om det kan vara svårt, kan du inte informera din farbror på grund av konfidentiell, insiderinformation. Du bör inte kommentera investeringen och om han ber om råd ska du berätta för honom att jordbruksföretaget gör affärer med Sodexo och att det inte skulle vara lämpligt att kommentera enligt våra principer för affärsintegritet.



EKONOMISKA UPPGIFTER SOM DU KAN LITA PÅ

VI UPPRÄTTAR KORREKTA OCH PÅLITLIGA AFFÄRSUPPGIFTER OCH FÖRSER SANNINGSENLIGA OCH RÄTTVISA FINANSIELLA ÅRSREDOVISNINGAR

Alla medarbetare måste hålla korrekta årsböcker och bokföring och andra register som ger en sann bild av Sodexos ekonomiska ställning, resultat, transaktioner, tillgångar och skulder. Alla affärsregister måste upprätthållas i enlighet med Sodexos egna interna kontroller och redovisningsförfaranden. Medarbetare får inte ange falska eller missvisande uppgifter i Sodexos böcker och uppgifter oavsett orsak och syfte.

Sodexo kommer att följa tillämpliga lagar mot penningtvätt och vidta lämpliga åtgärder för att förhindra och upptäcka dolda olagliga medel.

Sodexo-medarbetare får aldrig göra något som äventyrar integriteten av koncernens finansiella rapporter eller tvinga, manipulera eller vilseleda externa eller interna revisorer avseende koncernens böcker och register.

21



Du kan förvänta dig:

- Sodexo kommer att rapportera och lagra finansiell information korrekt, ärligt och öppet.
- Sodexo har kontroller för att se till att alla finansiella uppgifter är korrekta och uppfyller de kommersiella och lagstadgade kraven.
- Sodexo kommer att tillhandahålla utbildning och vägledning till medarbetare som är ansvariga för att hålla och registrera finansiella poster.
- .

Vad förväntas av dig:

- Registrera alltid transaktioner noggrant och håll finansiella uppgifter i enlighet med Sodexos policy och relevanta redovisningsstandarder.
- Berätta alltid för en chef om du är osäker på riktigheten i någon uppgift eller ekonomisk process eller om du tror att du blir ombedd att skapa en falsk eller vilseledande uppgift, data eller rapport.
- Uppmuntra eller tvinga aldrig andra medarbetare att falsifiera eller äventyra Sodexos register.
- Ange aldrig medvetet falska eller vilseledande uppgift i någon rapport, redovisning eller kostnads kalkyl, vare sig det är ekonomiskt eller icke-finansiellt.
- Se alltid till att transaktioner är korrekt godkända och dokumenterade.
- Gör aldrig någon betalning (eller kassera Sodexos tillgångar) för något annat syfte än det syfte som finns registrerat i Sodexos böcker och uppgifter.
- Var alltid säker, i den mån du är ansvarig, att korrekt intern kontroll finns på plats för att säkerställa att intern och extern rapportering uppfyller Sodexos standarder.
- Samarbeta alltid med interna och externa revisorer.

PRAKTISKA exempel:

Du är enhetschef för ett integrerat konto för hantering av faciliteter. Kundens representant kommer till dig och säger att hans utgifter är under budgeten för hans räkenskapsår, som slutar nästa månad. För att se till att hans budget är i linje med hans prognos ber han dig bokföra några utgifter till nuvarande räkenskapsår, vilket sedan kan återföras följande räkenskapsperiod under nästa räkenskapsår. Eftersom det bara är tillfälligt och skulle uppskattas av klienten, är det okej att göra det?

Nej. Du bör aldrig ange en falsk uppgift i någon bokföring - även om den är tillfällig. Precis som om du inte skulle ge missvisande uppgifter om Sodexo finanser så ska du heller aldrig hjälpa en klient att uppge missvisande uppgifter om deras ekonomiska resultat.

Samma standarder gäller för icke-finansiell information, som kvalitets-, säkerhets- och personalregister. Du bör alltid ha en rimlig grund för uppgifter som du gör i Sodexos bokföring, och du bör aldrig ange en falsk eller vilseledande uppgift i icke-finansiella register, precis som du inte skulle ange en sådan uppgift i ett finansiellt register.

Se alltid till att transaktioner är korrekt godkända och dokumenteras.

Sodexo har implementerat ett system med interna kontroller som är utformade för att säkerställa att transaktioner och tillgångar är korrekt godkända, att transaktioner registreras i enlighet med redovisnings- och finanspolicyn, att det finns ansvar för tillgångar och att bokförda tillgångar jämförs med befintliga tillgångar inom rimliga intervaller. Du får aldrig försöka kringgå Sodexos interna kontroller - att göra det är ett brott mot policyn och det finns allvarliga rättsliga konsekvenser.

Gör aldrig någon betalning (eller kassera utrangera Sodexos tillgångar) för något annat syfte än det syfte som finns registrerat i Sodexos bokföring och register.

Du får aldrig göra en betalning som inte är korrekt godkänd och dokumenteras. Detta innebär att man aldrig betalar för ett annat syfte än det som godkänts eller registrerats.

Var alltid säker, i den mån du är ansvarig, att korrekt intern kontroll finns på plats för att säkerställa att intern och extern rapportering uppfyller Sodexos standarder.

Du ansvarar för den ekonomiska rapporteringen för din affärsenhet. En omlokiseringskostnad inträffar under den aktuella perioden. Du var inte medveten om den här kostnaden och därför var den här kostnaden inte med i dina tidigare prognoser. Eftersom kostnaden är en engångskostnad och relativt minimal uppmanas du att skjuta upp den till nästa period. Vad gör du?

Uppskjutning av utflyttningskostnaderna är oetiskt och ett brott mot policyn. Redovisningsstandarder kräver att din rapportering är korrekt och i rätt tid. Det gör ingen skillnad att denna uppskjutning kan vara en engångshändelse. Alla utgifter måste redovisas under den period de inträffade.

De som ansvarar för riktigheten i den finansiella rapporteringen har ett särskilt ansvar att säkerställa att en korrekt intern kontroll finns på plats för att kontrollera att intern och extern rapportering följer policyn. Därför har Sodexo antagit uppförandekoden för ledande befattningshavare.

Samarbeta alltid med interna och externa revisorer.

Du blev nyligen befordrad till distriktschef. Som distriktschef har du ofta affärsresor och relaterade affärsutgifter. Innan du kan få ett kontonummer för dina utgifter ombeds du emellertid att åka på en resa för ett av dina nya konton. En av de enheter som du nu har ansvar för tjänar bra med pengar och ligger över budgeten, så du bestämmer dig för att debitera utgifterna på det här kontot. Kan du göra det här?

Eftersom all felaktig eller inkorrekt rapportering påverkar Sodexos finansiella rapporter och eventuella avsiktliga ekonomiska felrapporter är fel, och oetiskt att bokföra din kostnad på detta sätt.





VI BEHANDLAR VÅRA MEDARBETARE RÄTTVIST OCH RESPEKTFULLT

VI KOMMER ATT BEHANDLA ALLA MEDARBETARE RÄTTVIST OCH MED RESPEKT OCH TILLHANDAHÅLLA EN SÄKERT ARBETSPLATS FRI FRÅN TRAKASSERIER OCH DISKRIMINERING

I enlighet med vår uttalande om respekt för mänskliga rättigheter inkluderar vårt engagemang för affärsintegritet att behandla våra medarbetare med ärlighet, rättvisa, respekt och värdighet.

Sodexo kommer att erbjuda en säker och hälsosam arbetsplats. Arbetsvillkoren måste uppfylla gällande lagar och förordningar och kommer att omfattas av Sodexos arbets- och hälsoprogram.

Vi förväntar oss att alla medarbetare ska behandla varandra med anständighet och respekt. Vi tillåter inte våld på arbetsplatsen eller någon verbal, emotionell, psykologisk, sexuell, fysisk eller någon annan form av trakasserier, övergrepp, hot eller mobbning.

Vi förbjuder diskriminering mot medarbetare vid anställning, befordran, lön, prestationsutvärdering eller någon annan period eller arbetsvillkor, på grund av etnicitet, nationellt ursprung, kön, könsidentitet,

sexuell läggning, religion eller funktionsvariation, eller någon annan grund som är förbjuden enligt tillämpliga lagar och förordningar. Vi tillåter inte användning slaveri, bundna eller andra tvingade ofrivilliga arbetsformer. Ingen under 15 år eller den lagliga anställningsåldern i något land eller lokal jurisdiktion, beroende på vad som är högre, får tillåtas arbeta för

Sodexo. Vi kommer inte att anställa minderåriga för att utföra arbete och ingen minderårig får heller anställas för att utföra farligt arbete, och varje anställning av minderåriga är föremål för lagliga begränsningar beträffande arbetstid, löner, arbetsvillkor och lägsta utbildning.

Vi respekterar våra medarbetares rätt att företrädas av ett fackförbund och att förhandla kollektivt. Vi kommer inte att diskriminera eller vedergälla mot någon medarbetare eller arbetstagarrepresentant på grund av anslutning till, stöd för eller motstånd till någon fackförening. Vi betalar medarbetare avtalsenliga löner och förmåner och i tid schemalagd för hela tiden de har arbetat. Våra team kommer att följa alla tillämpliga lagar och avtal för arbetstid för medarbetare, inklusive arbetstidsregler och krav på raster, pauser och vila. Övertidsarbete kan endast krävas enligt reglerna i lag och kollektivavtal.





VI RESPEKTERAR OCH SKYDDAR SEKRETESS OCH INTEGRITET

VI RESPEKTERAR OCH SKYDDAR PERSONLIG INFORMATION OM ALLA VÅRA INTRESSTERN

Sodexo har åtagit sig att respektera sekretessen för personlig information för alla dess intressenter, inklusive medarbetare, kunder, brukare, konsumenter och affärspartners. Vi kommer att upprätthålla policyer och processer som är avsedda att säkerställa att alla relevanta lagar om sekretess och dataskydd följs.

Vi skyddar integriteten och konfidentialitet hos våra arbetssökande, medarbetare, kunder, konsumenter, brukare, affärskontakter, aktieägare och andra tredje parter personliga information genom att inte lämna ut sådan information till någon, internt eller externt, andra än de som har ett affärsbehov för sådan information och där vi har en laglig rätt och skyldighet att göra det.



24

Du kan förvänta dig:

- Sodexo följer Sodexo dataskydd företagsregler, policyer, förfaranden och uppförandekoder, angivet i enlighet med den europeiska rättsliga dataskyddsramen, alla tillämpliga lagar om sekretess, datasäkerhet och datasekretess och Sodexo-gruppens informations- och säkerhetspolicy; och vi övervakar efterlevnaden av ovanstående.
- Sodexo garanterar juridisk korrekthet, rättvisa och öppenhet.
- Sodexo behandlar personuppgifter endast för ett känt, relevant och juridiskt grundat syfte.
- Sodexo ser till att alla personuppgifter som vi behandlar är adekvata, relevanta och begränsade till vad som är nödvändigt för de syften som de ursprungligen samlas in och behandlas för.
- För att underlätta överföringar av data inom koncernen har Sodexo en uppsättning "bindande företagsregler", som reglerar dataöverföringar från ett europeiskt dotterbolag till ett annat dotterbolag i koncernen.
- Sodexo har personuppgifter som behandlas korrekt och vid behov uppdaterade.
- Sodexo bevarar personuppgifter bara så länge som det behövs.
- Sodexo säkerställer att varje underleverantör, intern eller extern, som agerar för vår räkning vidtar lämpliga tekniska och organisatoriska säkerhetsåtgärder.
- Sodexo rapporterar eventuella överträdelse av personuppgifter till den eller de berörda tillsynsmyndigheterna och/eller de berörda individerna.
- Sodexo behandlar känsliga personuppgifter endast om det är absolut nödvändigt för att uppnå syftet med behandlingen och bara om det finns en rättslig grund för att göra det.
- Sodexo har databehandlingsregister över sina behandlingsaktiviteter.
- Sodexo redovisar vid begäran från medarbetare alla personuppgifter som finns om berörd person i våra register.
- Sodexo gör ingen utvärdering eller fattar något beslut om individer, vilket kan påverka dem väsentligt, baserat enbart på automatiserad behandling av deras personuppgifter, såvida inte i vissa begränsade fall och med lämpliga skyddsåtgärder genomförts.
- Sodexo tillhandahåller individer omfattande informationsmeddelanden och dataskyddspolicyer som är lämpliga innan insamling och behandling av deras personuppgifter i enlighet med den europeiska rättsliga dataskyddsramen och alla andra tillämpliga lokala lagar för dataskydd.
- Sodexo överför inte personuppgifter till tredje part utanför EU/EES utan att säkerställa adekvat skydd för överföringen av personuppgifter



- Sodexo omfattar integritet genom design för alla nya digitala projekt eller nya affärsmöjligheter som involverar behandling av personuppgifter i enlighet med Global Data Protection Impact Assessment-proceduren och sekretess som standard genom att utbilda sin personal som hanterar personuppgifter och implementerar förfaranden. Vi utbildar alla medarbetare som ansvarar för att hantera personuppgifter i hur de ska behandlas, så att lämpliga tekniska och organisatoriska åtgärder vidtas.
- Sodexo utför dataskydd och konsekvensbedömningar vid behov.
- Sodexo tillhandahåller lämplig utbildning till medarbetare som har permanent eller regelbunden tillgång till personuppgifter, som är involverade i insamlingen av personuppgifter eller under utveckling av verktyg som används för att bearbeta personliga uppgifter.

Vad förväntas av dig:

- Se till att personerna från vilka vi samlar in personuppgifter informeras om vilken typ av information vi samlar in, hur vi planerar att använda den och hur de kan kontakta oss om de har några frågor.
- Samla bara de personuppgifter som är nödvändiga. Dessa uppgifter måste användas rättvist och för ett specifikt, tydligt och legitimt syfte och måste endast bevaras så länge som är nödvändigt för det syfte för vilket de behandlas. Du får inte samla in "känslig" information (särskilt relaterad till hälsotillstånd, etniskt ursprung, sexuell läggning, politiska åsikter, religion) utan den berörda personens medgivande eller endast om lagen kräver det.
- Förstör eller korrigerar felaktiga eller ofullständiga data.
- Se till att sådana data är säkert lagrade.
- Se till att vi endast tillhandahåller sådan information till behöriga personer, under strikt kontroll, som de har behov av att veta.
- Se till att de tredje parterna som vi kan delegera insamling eller användning av personuppgifter följer dessa principer

PRAKTISKA exempel

Du arbetar på personalavdelningen och din kollega från marknadsföringsteamet har bitt om tillgång till databasen. Ska du ge honom tillgång?

Nej: såvida inte åtkomsten kan motiveras av ett specifikt behov.

Du vill få ett nyhetsbrev varje vecka för att få information om de nya recepten i din favoritmatlagningsapp. Utöver din e-postadress ombeds du att ange ditt födelsedatum och dietpreferenser. Bör appföretaget följa principerna för dataskydd?

Ja. Företaget ber om din e-postadress och annan information som alla betraktas som personuppgifter så det måste följa gällande dataskyddslag. Men insamlingen av födelsedatum och dietpreferenser är inte nödvändig för att skicka ett e-nyhetsbrev varje vecka.

Du delar personuppgifter med en IT-leverantör men du vet inte om leverantören genomför lämpliga säkerhets- och sekretessåtgärder för att skydda uppgifterna. Ska jag be om ett skriftligt avtal mellan parterna?

Ja, för att säkerställa att dina tredjepartsleverantörer följer förordningen om personuppgifter bör ett skriftligt avtal införas.

Mr Smith vill lansera en ny mobilapp för fitnessspårning i Storbritannien, Tyskland och Polen. Han beslutar att inte informera brittiska, tyska och polska användare om hur de insamlade uppgifterna kommer att användas eftersom han tror att ingen är intresserad av att läsa informationen. Bör Mr Smith informera användare om hur deras uppgifter kommer att användas?

Ja. Konsumenter har rätt att veta vilken personlig information som har samlats in, hur den kommer att användas, vad deras rättigheter är och hur de kan utöva sina rättigheter.





SODEXOS SPEAK-UP STÖDLINJE

www.speakup.sodexo.com

Sodexo Speak Up Ethics-Linjen tillhandahåller Sodexo-medarbetare och partners att konfidentiellt rapportera aktiviteter eller beteenden som strider mot vår affärsintegritetspolicy eller är olagligt. Alla rapporter granskas noggrant av vår grupp.

Vem kan lämna in en rapport?

Alla som arbetar för eller på uppdrag av Sodexo kan lämna in en rapport. Det är också öppet för alla parter som vårt företag har eller har haft någon typ av affärsrelation med (t.ex. affärspartners, leverantörer, aktieägare, agenter, distributörer, representanter och konsumenter) som vill larma över eventuellt misshållande.

26

Hur skickar jag en rapport?

Som en generell rekommendation ska du först kontakta din närmsta chef om du vill ta upp ett missförhållande. Du kan också välja att diskutera ditt problem med din personalavdelning, internrevisor eller juridiska rådgivare.

Om du misstänker felaktig uppförande och tror att saken inte kan hanteras via de tillgängliga kanalerna kan du använda den externa Sodexo Speak Up-tjänsten. Detta ger dig möjlighet att rapportera sådant som bekymrar dig konfidentiellt och på ditt eget språk. Sodexo Speak Up drivs av en oberoende tredje part och är tillgänglig dygnet runt, 365 dagar om året.

Sekretess och icke-vedergällning

Alla personer som anmäler missförhållanden är skyddade. Du kan vara säker på att du inte kommer att lida för att du väcker en fråga i god tro om ett missförhållande. Någon form av hot eller vedergällning kommer inte att tolereras. Hämd behandlas som en disciplinär fråga.

Du kan dela dina problem anonymt. Vi uppmuntrar dig dock att avslöja din identitet eftersom det är svårare, och under vissa omständigheter till och med omöjligt, för oss att undersöka rapporter som görs anonymt.



När du har slutfört din rapport (online eller via telefon) får du en unik kod som kallas ett "åtkomstnummer". Detta nummer kan användas för att ringa tillbaka eller komma åt Sodexo Speak Up-webbplatsen för att kontrollera framstegen för din rapport.

Granskning och utredningar

Alla rapporter som Sodexo mottar loggas in i ett ärendehanteringssystem. Beroende på din rapports art, brådskande natur och potentiella påverkan kommer ärendet att hanteras av lämplig ärendehanterare. Rapporterna kommer att behandlas inom en rimlig tidsram mellan tre och sex månader, så att lämpliga åtgärder vidtas, oavsett berörda personer.

Om du tror att ditt klagomål eller en oro om ett missförhållande som väckts av dig inte har hanterats på lämpligt sätt eller att en utredning inte har utförts korrekt, vänligen informera din Ethics Group Officer.

Sodexo Group Ethics Office

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

Ethics.Group@sodexo.com

27

More information

- Guide för Speak-Up stödlinjen
- Dataskyddsdeklaration för Speak-Up stödlinjen



Contact

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