

pluxee

MVO-rapport 2024



Inhoudstafel

Pluxee	1	Onze activiteitenperimeter	20
MVO - rapport 2024	1	Publiek voordelen	21
Voorwoord	3	Werknemersvoordelen	22
Over dit rapport	4	Balans van het voorbije jaar	24
Kerncijfers op 31/5/2024	8	Resultaten 2023-2024	26
Onze belangrijkste verwezenlijkingen in 2023-2024	10	Hoofdstuk milieu	27
Voorwoord van de country managing director	11	Hoofdstuk sociaal	37
Visie-missie	13	Hoofdstuk governance	46
Governance, risicobeheer en inclusie van stakeholders	14	Materialiteiten	52
Dubbele materialiteitsoefening van Pluxee in België	17	Lexicon	58
		GRI-concordantietabel	66



Voorwoord

Dit jaarverslag weerspiegelt ons jonge merk Pluxee: energiek, dynamisch en direct. Daarom zal je hier een toon terugvinden die meer aansprekend is dan je misschien gewoon bent in dit soort publicaties. Toch bevat het alle noodzakelijke informatie om onze duurzaamheidsimpact te begrijpen. We hebben aan het eind van dit document ook een lexicon* opgenomen, dat je helpt om ons soms wat esoterische jargon makkelijker te verteren. Je vindt er eveneens een definitie van onze materialiteiten.

Ook hebben we ervoor gezorgd dat het formaat van het document en de inhoud ervan voldoen aan de criteria voor digitale toegankelijkheid.

We hopen dat deze nieuwe editie van het jaarverslag bij je in de smaak valt, en je zin geeft om er met ons over te praten.
Veel leesplezier!

*De termen die verwijzen naar het lexicon staan in grijs. Als je in de elektronische versie van dit rapport op de termen in grijs klikt, word je automatisch doorgelinkt naar de juiste plek in het lexicon.



Over dit rapport

Rapporteringsperiode

Dit rapport dat gepubliceerd werd in juni 2025 bestrijkt de periode van 1 juni 2023 tot en met 31 mei 2024 voor wat de cijfers betreft. Aangezien de publicatie dit jaar later gebeurde, worden in bepaalde gevallen recentere initiatieven opgenomen. Hierbij vermelden we dan de toepassingsperiode.

Rapportfrequentie

Jaarlijks, vijfde editie.

Activiteiten

Dit rapport heeft betrekking op de activiteiten van Pluxee in België, die uitsluitend vanuit het hoofdkantoor in Brussel worden beheerd.

De productiecentra en het grootste deel van de callcenters zijn uitbesteed in België. Eén callcenter werd uitbesteed in Bulgarije.

De activiteiten van Pluxee omvatten:

Gesubsidieerde producten voor rekening van overheidsinstanties

Dienstencheques, KMO-Portefeuille, Chèque-Formation, Chèque-Entreprise, PWA-cheque.

Niet-gesubsidieerde producten voor publieke en private bedrijven

Pluxee Lunch, Pluxee Eco, Pluxee Cadeau, Pluxee Mobility, Pluxee Sport & Culture, Pluxee Consumption.

Bedrijfsnaam

Pluxee Belgium nv

Structuur en rechtsvorm

De naamloze vennootschap Pluxee Belgium, met maatschappelijke zetel in de Ravensteinstraat 36 te 1000 Brussel, maakt deel uit van de Pluxee Groep, met centrale zetel in de rue du Passeur de Boulogne 16 te Issy-les-Moulineaux 92130 in Frankrijk.

Op 31 augustus 2024 was de Pluxee Groep, een belangrijke internationale speler op de markt van employee benefits en engagement, aanwezig in 29 landen, met wereldwijd meer dan 5.400 werknemers en een geconsolideerd businessvolume van meer dan €24 miljard.

Alle werknemers van Pluxee Belgium vallen onder het PC200 en genieten van de sector- en bedrijfs-CAO's.

Toeleveringsketen en onderaanneming

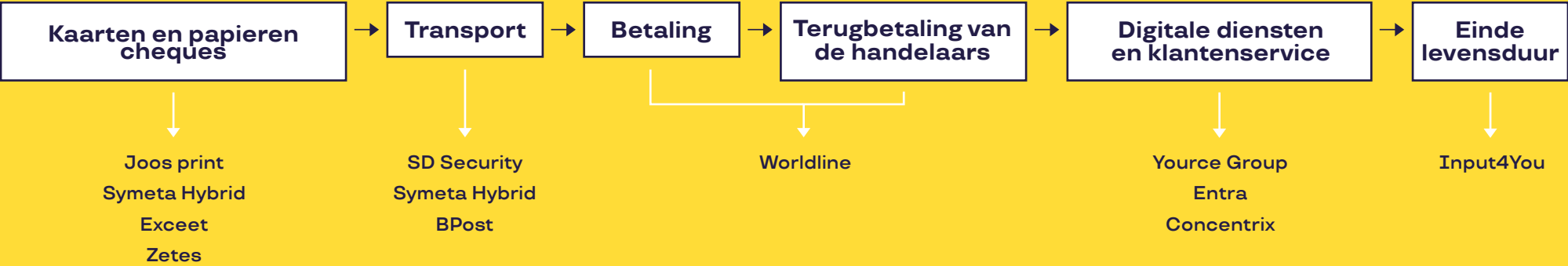
Pluxee Belgium besteedt het beheer van zijn activiteiten deels uit aan de volgende bedrijven. Je vindt ze visueel voorgesteld in de grafiek hieronder:

- **Joos Print:** productie van de basischeque in Turnhout (België)
- **Symeta Hybrid (via Canon Belgium):** productiecentrum voor papieren cheques in Leuven (België)
- **Input4You (via Canon Belgium):** verwerking van papieren cheques in Anderlecht (België)
- **Exceet Card Austria GmbH:** productie van de kaartbehuizing in Kematen (Oostenrijk)
- **Zetes:** productiecentrum voor de Pluxee Card in Ruisbroek (België)
- **Worldline:** activering en deactivering van terminals, verwerking van transacties met elektronische cheques in Evere (België)
- **SD Security:** transport van papieren cheques in Ruisbroek (België)
- **Bpost (via Symeta en Zetes):** transport van onze kaarten (België)
- **Yource Group:** hoofdcallcenter in Moeskroen (België) en back-upcentra in Gent (België) en Sofia (Bulgarije)
- **Entra:** hoofdcallcenter in Heppignies (België)
- **Concentrix:** hoofdcallcenter in Porto (Portugal)

Lidmaatschappen

Vanuit zijn duurzaam ecosysteem is Pluxee Belgium lid van The Shift, van de Diversity Managers Association in Belgium, van Diversicom en heeft het de Belgian Alliance for Climate Action (BACA) en CEASE Violence onderschreven, evenals de Women's Empowerment Principles van de Verenigde Naties (WEPS).

Toeleveringsketen voor de producten



Indirecte categorieën	
Gebouwen (onderhoud, energie, huur)	Informaticediensten
Mobiliteit werknemers	Ondersteunende diensten (hr, marketing, juridisch, financiën, strategie)

Pluxee is ook lid en/of partner van de Voucher Issuers Association, Unizo, VOKA en Gondola.

Externe contrôle

De geconsolideerde jaarrekening van de Pluxee Groep is gecontroleerd met een redelijke mate van zekerheid. Het duurzaamheidsrapport, dat in het

geïntegreerde jaarrapport van Pluxee Groep is opgenomen, is beoordeeld met een beperkte mate van zekerheid. PricewaterhouseCoopers Accountants N.V. werd ingeschakeld voor beide opdrachten. Dit duurzaamheidsrapport van Pluxee Belgium is gebaseerd op de gecontroleerde financiële gegevens als onderdeel van het geïntegreerde rapport van Pluxee Groep.

GRI-conformiteit

Les états financiers consolidés du Groupe Pluxee ont été audités avec un niveau d'assurance raisonnable.

Contactpersoon

Christel Ergo Sustainability Manager:
christel.ergo@pluxeegroup.com, + 32 (0)471 55 79 39.

	Transversal	Environment	Social	Governance
Label and certificates	  	   	 	  
Membership and partnerships	  		    	
Philanthropy			   	

Kerncijfers

op 31/5/2024



Aantal bedrijven dat klant is:

93.034



Aantal partners in ons
aanvaardingsnetwerk:

34.460



Aantal personen dat onze
oplossingen gebruikt:

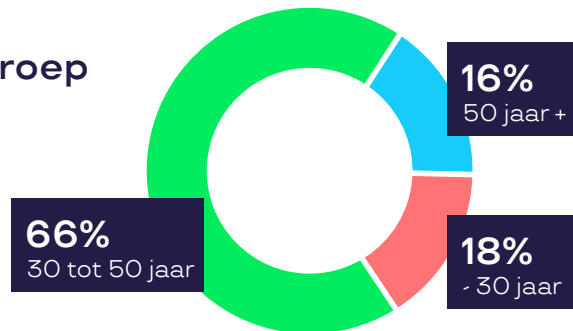
2,77 millions



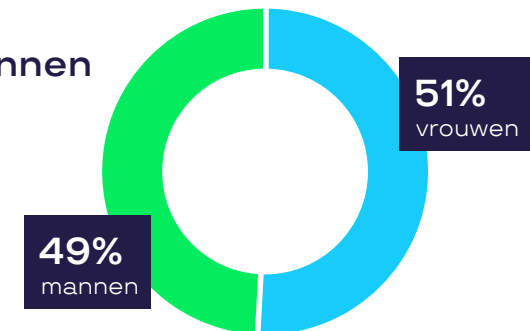
Ons 245-koppige team

in enkele cijfers

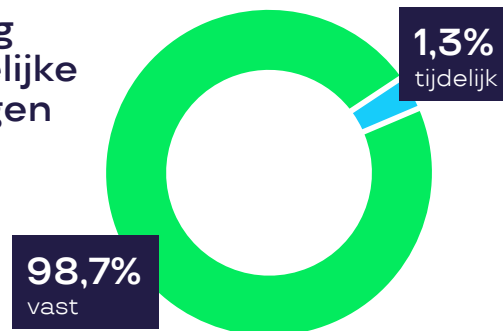
X Per leeftijdsgroep



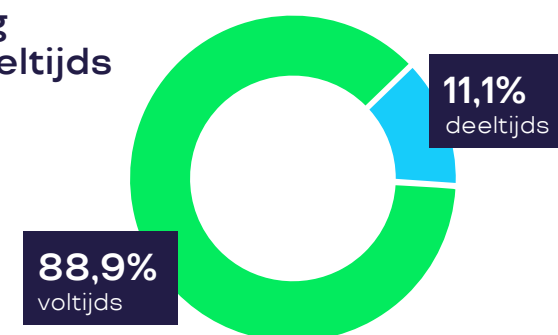
X Verhouding vrouwen/mannen



X Verhouding vaste/tijdelijke aanstellingen



X Verhouding voltijds/deeltijds



Onze belangrijkste verwezenlijkingen

in 2023-2024



Verhuis naar een BREEAM
Excellent-gebouw in hartje
Brussel



Uitgave van een DE&I-policy



Behalen van het 'Great Place
to Work'-certificaat
in december 2024



Behalen van het ISO27001-
certificaat in september 2024



Top 2%

Behoud van onze CO2
Neutral Gold- en EcoVadis
Gold-certificering



43%

Percentage werknemers
dat zijn bedrijfswagen
heeft opgegeven

Voorwoord van de Country Managing Director



Ben Broeckx
Country
Managing
Director
(ad interim)
Pluxee Belgium

Beste lezers,

Met trots en overtuiging stel ik u dit nieuwe maatschappelijk verslag van Pluxee Belgium voor. Het is een belangrijke mijlpaal in een jaar dat intens, transformerend en vol opportuniteiten was voor ons jonge merk. Dit document is meer dan een balans, het weerspiegelt ons verlangen om actief bij te dragen aan een eerlijkere, duurzamere en meer inclusieve samenleving - een verlangen dat diep geworteld zit in de waarden van Pluxee.

Pluxee is een mensgericht bedrijf en dit jaar hebben we onze missie opnieuw bevestigd: **een wereld vol kansen openen voor iedereen**. Dat begint al in het hart van onze organisatie, waar we ons blijven inzetten voor een werkomgeving waarin elke medewerker zich kan ontplooiën. Of het nu gaat om een ambitieus welzijnsbeleid, een meer verantwoord beheer van onze mobiliteit of gerichte opleidingen rond diversiteit en inclusie, we hebben onze bedrijfscultuur versterkt met

één doel voor ogen: van Pluxee een echte 'Great Place to Work' maken - niet voor het label, maar omdat het onze realiteit en onze collectieve ambitie weerspiegelt.

Deze interne dynamiek strekt zich natuurlijk uit tot onze impact op de maatschappij. Door de toegang tot duurzamere consumptie, essentiële diensten en producten die de lokale economie bevorderen te vergemakkelijken, **hebben onze oplossingen een directe impact op het leven van bijna drie miljoen mensen in België**. Via onze dienstencheques, ecocheques en maaltijdcheques spelen we een tastbare rol in het veranderen van levensstijlen, door zowel de koopkracht van huishoudens als lokale bedrijven te ondersteunen. Dit model met positieve impact is ons antwoord op de centrale vraag die ons drijft: hoe kunnen we economische prestaties combineren met sociale voordelen?

Ons jaar werd ook gekenmerkt door een aantal krachtige keuzes. De verhuizing naar een BREEAM 'Excellent' gecertificeerd hoofdkantoor in hartje Brussel is niet alleen een symbolisch gebaar: het is een fundamentele stap. Het verkleinen van onze ecologische voetafdruk en tegelijkertijd het bevorderen van inclusie en zachte mobiliteit was een ambitieuze uitdaging die we collectief zijn aangegaan, met een drang naar innovatie en verantwoordelijkheid. Vandaag wordt nog maar 6% van onze woon-werkverplaatsingen met de auto afgelegd. Dit is een concreet voorbeeld van wat een bedrijf kan bereiken wanneer het duurzaamheid centraal stelt in zijn beslissingen.

Bij Pluxee geloven we dat vertrouwen verdiend wordt door transparantie, en dit verslag is daar een getrouwe weerspiegeling van. We presenteren ook onze uitdagingen en verbeterpunten. We zetten ze zelfs in de schijnwerpers, want alleen door een heldere kijk op onze verbeterpunten te hebben, kunnen we vooruitgang blijven boeken. Dit verantwoordelijkheidsgevoel is ook wat ons bindt aan onze partners, leveranciers en klanten. Samen bouwen we aan een ecosysteem van impact, gebaseerd op wederzijds vertrouwen en begrip en uiteraard de wil om vooruitgang te boeken.

Wij maken deel uit van de Groep Pluxee, wat ons versterkt in deze aanpak. De steun en langetermijnvisie van de Groep, met name via klimaatverbintenissen die door de SBTi zijn gevalideerd, stellen ons in staat om onze lokale acties af te stemmen op een wereldwijde ambitie: Net Zero bereiken tegen 2035. We hebben dit doel opgenomen in onze technologische keuzes, onze relaties met leveranciers en onze organisatiecultuur.

Tot slot wil ik iedereen bedanken die heeft bijgedragen aan dit avontuur: onze teams, onze stakeholders en natuurlijk onze begunstigden. Ieder van ons draagt op zijn eigen manier bij om van Pluxee een bedrijf te maken dat uniek is - een bedrijf dat zichzelf de middelen heeft gegeven om efficiëntie te combineren met welwillendheid, striktheid met flexibiliteit, zuinigheid met ethiek.

We wensen u alvast veel leesplezier en kijken ernaar uit om onze ideeën, inspiraties en ingevingen met u te delen.

Met vriendelijk groet,

Ben Broeckx

Managing Director (ad interim), Pluxee Belgium nv

Visie-missie

Te allen tijde een verantwoorde partner zijn

Een nieuw merk betekent een nieuwe visie en missie. Dit zijn de basisprincipes van de Pluxee Groep.

Door iedereen te helpen zijn of haar potentieel te realiseren

We zetten ons in om elke werknemer te helpen om zich te ontplooien als persoon en om innovatieve manieren te vinden om zich te ontwikkelen. Alles wat we doen is erop gericht om een wereld van mogelijkheden te openen, en mensen zo te helpen om het meeste te halen uit wat echt belangrijk is voor hen. Door duurzame en gepersonaliseerde ervaringen aan te bieden, hebben onze projecten een tastbare invloed op miljoenen levens.

Door lokale gemeenschappen te stimuleren

We willen dat deze positieve impact verder reikt dan de werkplek. Op deze manier komt ons bedrijfsmodel niet

alleen ten goede aan individuen, maar ook aan hun leefgemeenschappen. Onze uitgaven doen we liefst bij kleine handelszaken, en deze zijn gestegen van 39,4% naar 42,2%. En dit aandeel willen we tot 50% laten groeien tegen 2030, en zo bij te dragen aan de ambitie van de Pluxee Groep om 8 miljard te besteden aan het MKB.

Door onze omgeving te respecteren

We zijn voorvechters van duurzame consumptie en volgen een ambitieuze strategie om onze ecologische voetafdruk te verkleinen. Zo werd het eerste Net-Zero traject gevalideerd door de Science Based Targets initiatives (SBTi) in onze sector. Deze engagementen maken deel uit van ons DNA en zijn een van de redenen waarom onze stakeholders voor ons kiezen.

Door dagelijks het vertrouwen van onze partners te verdienen

Een betrouwbare partner zijn: dat is onze belangrijkste belofte en dat is hoe we wereldleider zijn geworden op het gebied van medewerkersbetrokkenheid. Wat dit voor ons betekent? We staan onze partners bij en staan voortdurend met hen in contact. We staan altijd open voor hun ideeën en verwachtingen, waardoor we ons aanbod kunnen verbeteren en hen steeds intuïtievere, gebruiksvriendelijkere, en meer gepersonaliseerde oplossingen kunnen bieden die een echte bijdrage leveren aan het welzijn van werknemers. Dat is wat het betekent om een menselijk bedrijf te zijn met een 'digital first'-aanbod.

Governance, risicobeheer en inclusie van stakeholders

Risicobeheer

Om interne en externe risico's en marktonzekerheden het hoofd te bieden en tegelijk zijn waarden trouw te blijven, past de Pluxee Groep governance en procedures toe om deze risico's in kaart te brengen, te evalueren, te voorkomen en aan te pakken, en de negatieve impact ervan te beperken.

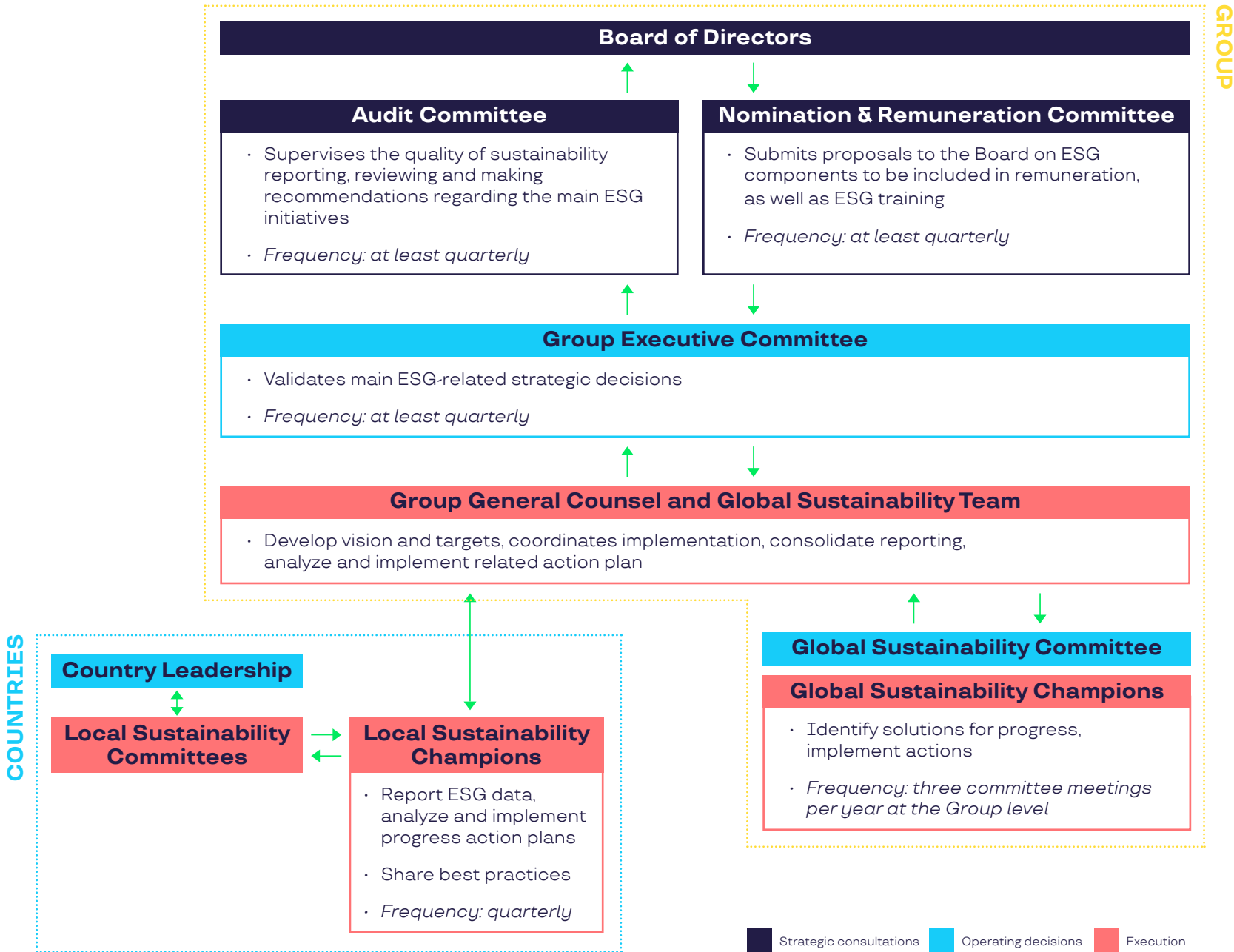
De operationele managers zijn de eersten die risico's in hun vakgebied in kaart moeten brengen en aanpakken. Ondersteunende en overkoepelende diensten bepalen de procedures en bezorgen de teams de tools om de risico's aan te pakken. De interne controleurs van de Pluxee Groep voeren een jaarlijkse risicobeoordeling uit en

doen aanbevelingen. Via een externe audit worden elk jaar de financiële resultaten gecontroleerd, en de Pluxee Groep stelt een auditkantoor aan om de niet-financiële gegevens van het hoofdkantoor en zijn filialen over de hele wereld te controleren met het oog op de geconsolideerde rapportering van de Groep. Dit jaar hebben we ons geëngageerd voor een traject om te voldoen aan de nieuwe Europese MVO-richtlijn in 2025.

In overeenstemming met de governance van de Pluxee Groep, die we hieronder verder specificeren, implementeert België een duurzaamheidsgovernance.

De rol van Sustainability Manager (of Champion) bestaat nu 6 jaar en de persoon die deze vervult, is verantwoordelijk voor de coördinatie van alle duurzaamheidsaspecten in het land. Idealiter wordt deze omringd door een robuust bestuur, waaronder een MVO-comité dat als taak heeft om alle initiatieven die lokaal genomen worden te evalueren en door te geven. In België bestaat dit comité momenteel nog niet, maar hopelijk kunnen we je er volgend jaar meer over vertellen.





Inclusie van stakeholders

In 2019 namen we de beslissing om ons voortaan door stakeholders te laten bijstaan. Die geven ons advies, dagen ons uit en sporen ons aan om verder te gaan op de ingeslagen weg.

De stakeholders zijn uit vijf domeinen afkomstig:

- ✖ De academische wereld
- ✖ De particuliere sector (klanten, leveranciers)
- ✖ De publieke sector
- ✖ Niet-gouvernementele organisaties
- ✖ Werkgeversorganisaties

Met uitzondering van leden die deel uitmaken van onze toeleveringsketen hebben de leden geen directe of indirecte banden met onze activiteiten. Om belangenconflicten te vermijden, ontvangen de leden ook geen vergoeding om ons bij te staan.

In het verleden gebeurde deze raadpleging in de vorm van een discussieforum. Die formule zullen we in de toekomst ongetwijfeld nog gebruiken, maar dit jaar gaven we de voorkeur aan bilaterale besprekingen.

Het panel heeft een genderevenwicht, en telt leden uit de drie landsdelen en alle domeinen van duurzame ontwikkeling.



Dubbele materialiteitsoefening

van Pluxee in België

Nu het eerste jaar van CSRD-reporting nadert (in 2025 wordt het verplicht voor Pluxee Groep) en met de afsplitsing van de Sodexo Groep profiteert Pluxee Belgium des te meer van de ondersteuning en coördinatie van Pluxee Groep, dat zijn centrale team versterkt heeft.

De dubbele materialiteitsoefening werd uitgevoerd door Pluxee Groep, in samenspraak met meer dan 3.000 interne en externe stakeholders. Je vindt een definitie van onze materialiteiten aan het eind van dit verslag.

Deze oefening identificeerde 17 invloeden, waarvan er 13 weerhouden werden en 4 als niet materieel werden beschouwd. De 13 materiële invloeden kunnen in 4 categorieën gegroepeerd worden. We hebben ervoor gekozen om ze niet in een matrix weer te geven, omdat ze stuk voor stuk belangrijk zijn voor Pluxee Groep.

List of sustainability matters that are material for Pluxee Groep

Environment

- ✖ Net Zero by 2035
- ✖ Sustainable Tech by design
- ✖ Eco-conception of payment solutions
- ✖ Resilience & adaptation to climate change



Societal - our ecosystem

- ✖ Local Communities Digital & Financial inclusion
- ✖ Engagement and wellbeing of our Client's workforce
- ✖ Privacy, Data Protection & Cybersecurity



Promotion of sustainable consumption behaviors (healthy, inclusive, ecofriendly)

Governance

- ✖ Win-win partnership with merchants
- ✖ Responsible Business Conduct
- ✖ Public policy & advocacy



Social - own workforce

- ✖ Engaged Talent (digital and agile culture)
- ✖ Diversity, Equity & Inclusion (incl. gender equity)



De 4 niet-materiële invloeden zijn:

- **Afvalbeheer:** het afval dat op onze sites gegenereerd wordt, kan als miniem beschouwd worden, en het afval dat door de kaarten en papieren cheques ontstaat, is reeds inbegrepen in scope 3 in verband met het levenseinde van onze producten. Maar deze positie kan in de toekomst herzien worden, en zal van nabij worden opgevolgd.
- **Waternutverbruik in onze datacenters:** ons gebruik van datacenters blijft bescheiden, waardoor het koelwaterverbruik beperkt blijft. Deze positie zal niettemin nauwlettend worden opgevolgd naarmate ons gebruik van datacenters evolueert.
- **Verlies van biodiversiteit en impact op onze ecosystemen:** onze activiteiten vergen relatief weinig resources en gaan niet ten koste van natuurlijke habitats. Deze impact is niet materieel.

- **Vervuiling door leveranciers van Pluxee:** om dezelfde reden wordt ook deze impact niet materieel geacht.

Op basis hiervan kon Pluxee Belgium aansluitend een nationaal overleg houden, dat in drie stappen verliep:

- De 13 materiële kwesties die de Pluxee Groep identificeerde, werden weerhouden en we voegden er specifiek voor België een materialiteit aan toe: duurzame mobiliteit, wat met 65% van de collega's die met de auto naar het werk komen een reëel issue was.
- Alle collega's konden een duurzaamheidsenquête invullen, om zo hun prioriteiten op vlak van duurzaamheid en hun verlangen om actie te ondernemen in kaart te brengen. Om hun prioritering niet te beïnvloeden hebben we hen een niet-hiërarchische prioriteitenlijst

voorgelegd, met de mogelijkheid om andere categorieën toe te voegen. Zo konden we de antwoorden van 116 werknemers verzamelen.

- We interviewden 8 personen die de verschillende externe stakeholders vertegenwoordigden (academicus, leverancier, politica, klant, ngo ...).
- In plaats van een volledige nieuwe lokale materialiteitsoefening te doen, extraheerden we hieruit liever de top 5 van onze materiële uitdagingen op vlak van duurzaamheid voor de komende jaren. Het Belgische Leadership Team heeft dus de 5 belangrijkste prioriteiten bepaald op basis van de punten die tijdens de interne en externe consultatieronde aan elke materialiteit werden toegekend.

Top 5 materialities for Pluxee Belgium :

ESG Topics from employees ¹	Total
ENVIRONMENT - Sustainable mobility	74
ENVIRONMENT - Net Zéro by 2035	61
ENVIRONMENT - Sustainable tech b y design	56
SOCIAL - OWN WORKFOCE - Engaged Talent - digital and agile culture	56
SOCIAL - OWN WORKFOCE - Diversity, Equity & Inclusion	55

ESG Topics from external stakeholders ²	Total
ENVIRONMENT - Net Zéro by 2035	15
SOCIAL - OWN WORKFOCE - Engaged Talen - digital and agile culture	15
ENVIRONMENT - Resilience & adaptation to climate change	9
GOVERNANCE - Business integrity and transparency	9
SOCIAL - OUR ECOSYSTEM - Promotion of sustainable consumption	8



Combined top 5 of Pluxee Belgium materialities
ENVIRONMENT - Net Zéro by 2035
SOCIAL - OWN WORKFOCE - Engaged Talent
CROSS ESG - Sustainable consumption behaviors
ENVIRONMENT - Sustainable mobility
ENVIRONMENT - Sustainable tech b y design

Door de aard van onze activiteiten covert onze materialiteitsmatrix 7 van de 17 Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen van de Verenigde Naties. Je vindt ze terug in dit rapport.

¹aantal respondenten

²punten per volgorde van prioriteit

Onze activiteitenperimeter

Zoals vermeld in een [OESO-rapport](#) uit 2021 zijn sociale voucherregelingen zeer relevant voor de ondersteuning van overheidsmaatregelen op het vlak van onder meer sociale inclusie, ecologische transitie en regelmatig vast werk. Pluxee biedt in België een breed scala aan oplossingen aan, die belangrijke hefboomen voor het beleid van de federale en regionale overheden vormen. Deze gerichte, vlotte en veilige systemen ondersteunen ondernemingen, lokale handelszaken en Belgische gezinnen.

Met zo'n groot netwerk moeten we onszelf, onze klanten en de gebruikers van onze oplossingen verplichten om verantwoord te handelen. Zo hebben we een grotere positieve impact op de samenleving en fungeren we als voorbeeld voor mensen en ondernemingen.

Pluxee biedt twee categorieën producten aan:

Publieke producten (steun toegekend door publieke instanties aan een categorie burgers, los van enige ondergeschikte relatie) en werknemersvoordelen (extralegale voordelen die werkgevers toekennen aan hun werknemers, in het kader van een arbeidsovereenkomst).

Zowel werknemersvoordelen als publieke producten worden toegekend onder de vorm van vouchers. Die zijn geen elektronisch betaalmiddel, want de geldigheid is beperkt in de tijd, ze zijn uitsluitend bedoeld voor consumptie op

het Belgisch grondgebied, en ze helpen om de lokale economie te ondersteunen die voor tal van uitdagingen staat: inflatie, concurrentie van buitenlandse e-commerceplatformen etc.

We hebben ook een partnership opgezet met YouLend om flexibele financiering aan te bieden aan kleine handelaars die willen groeien.



Dienstencheques

Heb je hulp nodig bij het schoonmaken, strijken of boodschappen doen? Met [dienstencheques](#) kan iedereen die in België woont toegang krijgen tot eenvoudige en fiscaal voordelige huishoudelijke diensten. Zo heb je meer koopkracht en bewaar je een beter evenwicht tussen werk en privé. Sinds hun invoering in 2003 kunnen elk jaar meer dan 150.000 werknemers – 97% van hen zijn vrouwen – dankzij de dienstencheques sociale rechten opbouwen. En hoewel hun arbeidsomstandigheden en economische situatie nog steeds al onze aandacht opeisen, hebben deze vaak laaggeschoolde mensen zo toegang tot de reguliere arbeidsmarkt gekregen.

PWA

Het PWA-chequesysteem in [Wallonië](#) en [Brussel](#) is ontworpen als een instrument voor professionele re-integratie. Het biedt gezinnen en openbare of non-profitorganisaties de mogelijkheid om een beroep te doen op mensen die ver van de arbeidsmarkt staan voor erkende diensten, zoals hulp bij de verzorging of begeleiding van zieken of kinderen, hulp bij administratieve formaliteiten, tuinonderhoud, veiligheid in buurten, en andere diensten die niet door de reguliere arbeidscircuits worden ingevuld. Dit is de perfecte manier om het voorzien in essentiële behoeften te combineren met sociale inclusie.

Regionale steun voor bedrijven

Bedrijven kunnen ook van verschillende soorten ontwikkelingscheques gebruikmaken. Met deze cheques kunnen tienduizenden kmo's genieten van overheidssteun. Willen ze internationaal groeien, inzetten op digitale transformatie of hun teams bijscholen? Dan kunnen ze een beroep doen op [Chèques-Formation](#) en [Chèques-Entreprise](#) in Wallonië of op de [KMO-Portefeuille](#) in Vlaanderen.

Maaltijdcheques

Dankzij [Pluxee Lunch](#) (de maaltijdcheque van Pluxee) kunnen werknemers – meestal van kmo's en heel kleine ondernemingen – hun maaltijden of boodschappen in een restaurant of voedingszaak in de buurt van hun huis of werkplek eenvoudig betalen. We pleiten al enkele jaren voor een verhoging van hun nominale waarde, om beter tegemoet te komen aan de nieuwe economische realiteit.

Ecocheques

Wist je dat voor elke euro die je uitgeeft met ecocheques 1 kilo broeikasgassen wordt vermeden? Dankzij de [Pluxee Eco](#) (de ecocheque van Pluxee) hebben werknemers en hun gezinnen eenvoudig toegang tot ecologische producten en diensten. De lijst met beschikbare producten is uitgebreid en heel afwisselend, met bijvoorbeeld tweedehands informatica-apparatuur, ledlampen, fietsen, treinabonnementen, planten, tuingereedschap, biologische voeding, zonnepanelen ... Door de toegang tot producten en diensten met een hoge milieuwaarde te democratiseren, stimuleert de ecocheque de ecologische transitie.

Een duurzame gedragsverandering wordt zo financieel aantrekkelijk. En niet alleen het milieu heeft er baat bij! Ook de snelgroeiende sectoren van de nieuwe groene economie, waarin vaak kleinere ondernemers actief zijn, voelen de positieve impact.

Dit jaar lanceerden we het initiatief 'De ecocheque winkelgids', een complete gids om onze begunstigden naar slimme en duurzame aankopen te loodsen met hun Pluxee Eco-cheques. Daarin zetten we tal van duurzame handelaars in de kijker en stellen we verschillende duurzaamheidslabels voor (Ecolabel, GOTS, FSC etc.).





Cadeaucheques

Met [Pluxee Cadeau](#) (de cadeaucheque van Pluxee) kun je teams naar aanleiding van een collectief (eindejaarsfeest) of individueel evenement (huwelijk, pensioen enz.) belonen. Wie Pluxee Cadeau krijgt, kan een cadeau kiezen bij een van de meer dan 13.000 partners in ons aanvaardingsnetwerk.

Sport- en cultuurcheques

Om hun teams aan te moedigen om hun batterijen op te laden met cultuur of sport kunnen ondernemingen hen tot 100 euro per jaar aan sport- en cultuurcheques geven ([Pluxee Sport & Culture](#)). Die geven toegang tot meer dan 6.000 sportieve en culturele activiteiten in België. Voortaan is Pluxee Sport & Culture beschikbaar op onze Pluxee-kaart, voor nog meer gebruiksgemak.

Pluxee Mobility

Met [Pluxee Mobility](#) kunnen bedrijven hun teams een mobiliteitsoplossing op maat aanbieden. De uitgaven worden beheerd door de begunstigten op een gecentraliseerd digitaal platform, dat multimodaliteit stimuleert: het combineren van verschillende vervoersmiddelen voor een traject. Zo wordt ook het beheer van het federale mobiliteitsbudget makkelijker voor bedrijven die dit aanbieden. Of hoe je actie kan ondernemen voor een groenere, gezondere en duurzamere wereld zonder administratieve rompslomp!

Balans van het voorbije jaar



Christel Ergo
Sustainability Manager

De voorbije jaren volgden menselijke en ecologische crisissen elkaar in een razendsnel tempo op. Meer dan ooit wil Pluxee zijn positieve impact uitbreiden en zijn voetafdruk op zijn ecosysteem tot een minimum beperken. We evalueren voortdurend al onze activiteiten om onze voetafdruk te verbeteren. Kunnen onze producten voor minder CO2 zorgen? Waar staan we met onze digitale toegankelijkheid? Hoe kunnen we het gevoel van inclusie onder onze collega's nog versterken? In welke gemeenschappen kunnen we een impact hebben?

Om een vergelijkende lezing met de Europese richtlijn in verband met het publiceren van informatie over duurzaamheid door ondernemingen te vergemakkelijken ([CSRD](#)), volgt dit rapport het kader van deze richtlijn. Dit is gebaseerd op drie ESG-assen (ecologie, sociaal, governance). Pluxee Group heeft in 2024 trouwens een eerst jaarlijks

rapport uitgegeven, als voorbereiding op conformiteit met de CSRD in 2025. Als lezers en lezeressen hebben jullie nu toegang tot het rapport van Pluxee Group, maar ook tot het jaarlijkse [duurzaamheidsrapport](#) van Pluxee Belgium, dat lichter en specifiek voor België is.

In de loop van het jaar zijn we een nieuw merk geworden, en werd de [spin-off](#) van Sodexo voltooid wat een belangrijke stap was in het nieuwe hoofdstuk van Pluxee. De weg was lang maar we hebben nu de ontkoppeling van de IT-systemen voltooid, waardoor we een solide basis hebben voor de komende jaren. Bravo voor iedereen die hieraan heeft meegewerkt!

Deze veranderingen betekenen zowel een uitdaging als een opportuniteit. Want dankzij de nieuwe Pluxee Groep konden we onze [documenten](#) en processen herzien, en ze afstemmen op onze eigen karakteristieken.

Met een nieuwe DE&I-policy, een hernieuwde focus op onze klimaatinspanningen, een herziene gedragscode voor leveranciers ... Alles werd onder de loep genomen en geactualiseerd.

Parallel met de spin-off zijn we verhuisd van de Pleinlaan naar het Centraal Station. Deze verhuis werd ingegeven door een dubbel verlangen om onze impact zowel op ecologisch vlak als wat betreft inclusie te verbeteren. De ligging in hartje Brussel zorgt voor een optimale toegankelijkheid met het openbaar vervoer. Daardoor kan ons Belgische bedrijf makkelijk mensen uit alle hoeken van het land ontvangen.

Misschien merkte je het al: dit jaar is de stijl een beetje anders. Na een schitterende lancering van de functie van MVO-verantwoordelijke in 2019 en het

leggen van de fundamenten gedurende vijf jaar zocht Greg Renders in december 2023 nieuwe horizons op. In januari 2024 nam ik zijn rol over, met de hoop om mijn persoonlijke toets te geven aan deze goed gevestigde functie. En in oktober 2024 kwam Hélène De Leuze me vervoegen om de positieve impact van Pluxee te versterken. Greg, bedankt voor alles en ik hoop dat het je voor de wind mag gaan! En welkom Hélène: blij om je aan boord te hebben!

Ik hoop dat je evenveel plezier beleeft aan de lectuur van dit verslag als wij beleefden aan het opstellen ervan. Bezorg ons zeker jouw constructieve feedback, aanmoedigingen of aanbevelingen.

Een prachtig jaar gewenst,
Christel Ergo



Resultaten 2023-2024

Milieu



Sociaal



Governance



Milieu

Een dienstverlenende onderneming heeft logischerwijs een kleinere ecologische voetafdruk (2.036 ton CO₂e in 2024) dan zware industrie of transportbedrijven. Maar elke onderneming moet haar steentje bijdragen in de strijd tegen klimaatverandering. Daarom hebben we onze directe en indirecte uitstoot van broeikasgassen gemeten en een Net Zero-traject tegen 2035 uitgestippeld (SDG 12.2, 13.1). Er is echter nog meer. Met meer dan 1,7 miljoen mensen die gebruikmaken van onze oplossingen voor extralegale voordelen in België speelt Pluxee een rol bij het ondersteunen van een meer toegankelijke duurzame consumptie (SDG 12.5, 12.8, 13.3).



Prioritaire uitdagingen	Sleutelindicator	Resultaat 2023	Resultaat 2024	Ambitie 2030	Geboekte vooruitgang op weg naar 2030
Gezonde en duurzame consumptie bevorderen Lees meer	% geopende berichten over ecologisch verantwoord consumeren	42%	☺ 43,5%	45%	
Verantwoord aankopen Lees meer	Aantal onderaannemers beoordeeld op MVO	9/10	Maatregel op pauze gezet	10/10	
	Aantal onderaannemers dat de Supplier Code of Conduct ondertekende	92,1%	☺ 98,6%	100%	
Klimaatverandering bestrijden Lees meer	Vermindering van CO2e-uitstoot volgens GHG Protocol (scopes 1, 2, 3)	-40,4% vs 2019	☹ -27% vs 2017	-65% vs. 2017	
	% koolstofcompensatie	100%	☺ 100%	100%	
	% papierloze cheques	53,6%	☺ 54,4%	100%	
Duurzame mobiliteit Lees meer	% woon-werkverkeer met de auto	67%	☺ 6%	15%	

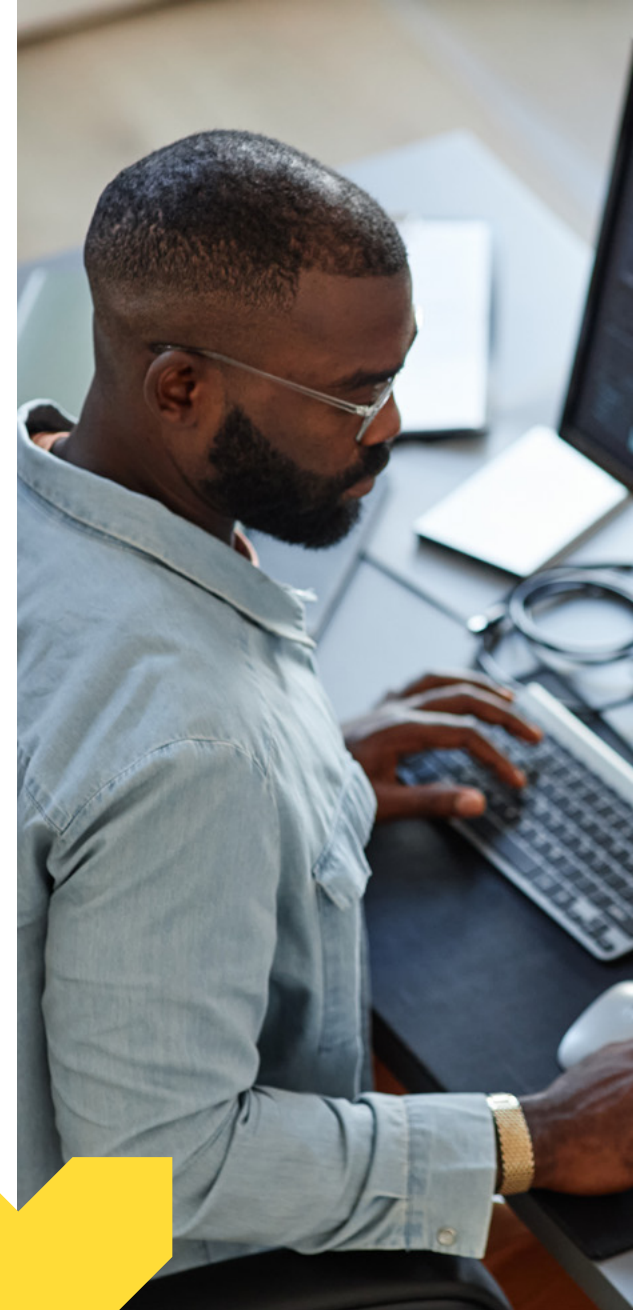
Gezonde en duurzame consumptie bevorderen

Dankzij onze digitale communicatiekanalen kunnen we vaker boodschappen uitsturen om onze gebruikers aan te sporen om hun cheques uit te geven bij commerciële activiteiten met een positieve impact. Zo heeft hun consumptie een grotere impact op duurzame ontwikkeling en op de lokale economie. In 2024 hebben we een ecologisch verantwoord consumptieadvies gestuurd naar zowat 1.600.000 mensen. Maar die boodschappen moeten wel nog gelezen worden! In marketingtermen bedraagt het gemiddelde openingspercentage van b2c-e-mailings (van ondernemingen naar consumenten) algemeen ongeveer 20%. Wij halen intussen 43,5%, en we streven naar 45% tegen

2030. Hoe? Dankzij onderwerpen en tips die aansluiten bij de leefwereld van de gebruikers, en die hen op weg zetten naar eco-verantwoordelijkheid. Zo wijzen we de gebruikers erop dat ze ook alledaagse dingen, waaraan ze vaak niet meteen denken, met hun cheques kunnen aankopen. Dit is het hele punt van gerichte bestedingsoplossingen: ze maken het mogelijk om sectoren en overheidsmaatregelen te ondersteunen die een boost nodig hebben.

Kortom, hoe vaker onze gebruikers gevolg geven aan onze berichten, hoe meer commerciële activiteiten met een positieve impact hun omzet zien stijgen. De plaatselijke economie en de planeet varen er wel bij.

Terugkeren naar de tabel



Verantwoord aankopen

Een deel van het operationeel management van onze activiteiten besteden we uit, meer bepaald de productie en het beheer van papieren cheques en betaalkaarten, het transport en een deel van onze callcenters. We willen onze MVO-verantwoordelijkheid echter niet door onderaanneming ontlopen. Daarom onderzoeken we alle mogelijkheden om solide partnerships te creëren met onze belangrijkste leveranciers, en hen aan te zetten om een duurzaamheidstraject te volgen. We hadden de ambitie opgevat om onze tien belangrijkste onderaannemers mee aan boord te hijsen door hen te onderwerpen aan de CSR-beoordeling van het Ecovadis-platform, en negen van hen zijn de uitdaging aangegaan. Helaas hebben we, door de [spin-off](#) van Sodexo, deze inspanning niet kunnen verderzetten. We zijn dus op zoek gegaan naar andere manieren om onze leveranciers mee te nemen in ons duurzaamheidstraject.

Daarom hebben we in 2024 een grote wervingscampagne georganiseerd bij onze leveranciers voor onze Supplier Code of Conduct. We zijn trots dat we kunnen meedelen dat 98% van onze uitgaven gecoverd wordt door een Supplier Code of Conduct in 2024. Dit document bevat onze verschillende engagementen in verband met onze Business Integrity-principes en covert kwesties in verband met fundamentele mensenrechten, respect voor het milieu door middel van duurzame sourcing, bescherming van informatie en persoonlijke gegevens, alsook onze ethische principes dankzij onze klokkenluidersfunctie.

We hebben een procedure ingevoerd die een framework biedt voor onze aankopen en waarmee we officieel het CSR-criterium introduceren als verplicht beoordelingselement bij de selectie van een nieuwe leverancier in het kader van een aanbesteding (Request For Proposal).

In onze denkoefening namen we ook de 101 consultants op die we dit jaar inschakelden via consultancybureaus, en die in onze kantoren consultancyopdrachten hebben uitgevoerd. Pluxee doet er alles aan om hen eenzelfde werkcomfort te bieden als onze werknemers, of het nu gaat om toegang tot onze infrastructuur, onze IT-apparatuur of verplichte en facultatieve opleidingen. Dit alles conform de geldende wetgeving. Wist je trouwens dat onze consultants ook worden uitgenodigd voor onze duurzaamheidstrainingen, om zo de impact die we hebben te vergroten?

Ten slotte nemen we volledig de verantwoordelijkheid op ons voor de CO2-voetafdruk van al onze activiteiten en die van onze onderaannemers (scope 3 van de berekening van de uitstoot van broeikasgassen).

Klimaatverandering bestrijden

Al vijf jaar zijn wij het enige bedrijf dat CO₂-neutrale cheques uitgeeft. Maar hoewel Pluxee er trots op is het eerste bedrijf in België te zijn dat in 2020 het CO₂ Neutral-label van CO₂Logic ontving dat gevalideerd werd door Vinçotte, is koolstofneutraliteit niet het einde van het verhaal: het is het begin van ons Net Zero 2035-traject.

Pluxee Belgium is een van de 55 ondernemingen die de Belgian Alliance for Climate Action ([BACA](#)) hebben ondertekend en die hun plan voor de vermindering van broeikasgassen hebben laten goedkeuren door het Science Based Targets Initiative ([SBTi](#)) en dit al sinds 2022. Met dit engagement garanderen we dat we met onze activiteiten een verhoudingsgewijze bijdrage leveren aan het beperken van de opwarming van de aarde tot 1,5°C, in overeenstemming met de Akkoorden van Parijs.

Concreet moeten we onze uitstoot van broeikasgassen tegen 2030 met 65% verminderen en tegen 2035 met minstens 90% in vergelijking met 2017. We zullen dus in absoluut volume moeten gaan van 2.805 tCO₂e in 2017 naar 982 tCO₂e in 2030 en naar 280 tCO₂e in 2035.

In 2023-2024 bedroeg de totale uitstoot van onze activiteiten in België (perimeters 1, 2 en 3) 2.036 ton CO₂e, ofwel 27% minder in vergelijking met 2017, maar 13% hoger in vergelijking met het voorgaande jaar. Dit is hoofdzakelijk te wijten aan 2 factoren: een beetje technisch, dus hou je vast!

De eerste is dat de berekening van CO₂-emissies geen exacte wetenschap is en kan variëren naargelang de aangenomen hypothesen, de gekozen methodes en de groeiende maturiteit op dit vlak. De voorgaande jaren gebruikten we de berekeningen van onze partner CO₂Logic om onze carbon footprint te bepalen. Dit jaar gebruiken we de berekeningen van Pluxee Groep, die

conservatiever zijn en die voortaan worden gerapporteerd aan het [CDP](#). Daardoor kunnen we een grotere coherentie garanderen binnen de Pluxee Groep.

De tweede is dat, ondanks onze inspanningen om onze koolstofvoetafdruk zo nauwkeurig mogelijk te berekenen, we soms nog proxy's moeten gebruiken (coëfficiënten die ons toelaten om de reële gegevens te benaderen, bijvoorbeeld door ons op de uitgaven te baseren). We gebruiken dergelijke proxy's met name op het transport van onze producten, maar de prijs daarvan is meer gestegen dan de inflatie. Dat resulteert in een kunstmatige stijging van onze CO₂e-uitstoot, hoewel de volumes zelf sinds vorig jaar zijn afgenomen.

Gelukkig is – logischerwijs – de CO2-uitstoot gelinkt aan onze mobiliteit met 25,5% gedaald en ons elektriciteitsverbruik is met 16% gedaald (tussentijds cijfer halverwege het jaar). Ook al is onze energie al jarenlang hernieuwbaar, een lager energieverbruik betekent: meer hernieuwbare energie voor andere gebruikers.

Ook al illustreert dit voorbeeld dat de CO2-berekeningen hun beperkingen hebben, ze blijven nog steeds een krachtig instrument om onze activiteit te sturen. En dan is het aan ons om onze gegevens te stabiliseren en voortdurend beter te doen!

In 2023-2024 was de elektriciteit die werd verbruikt op ons hoofdkantoor (scope 2) 100% hernieuwbaar, wat al sinds 2019 het geval is. Met de verhuis hebben we ons gasgebruik stopgezet. De 3 ton CO2e die je ziet bij scope 2 komt overeen met de voeding van onze groeiende vloot elektrische voertuigen.

Totaal uitstootvolume in 2023-2024 (in tCO2e)		
Scope 1	Scope 2	Scope 3
333 tCO2e	3 tCO2e	1700 tCO2e

Net als vorig jaar compenseren we trouwens 100% van onze CO2-uitstoot dankzij onze samenwerking met CO2Logic. Daardoor kunnen we ons CO2 Neutral Gold-label hernieuwen.

Carbon Offsetting	
Volume gecompenseerde uitstoot	100%
Kost van de compensatie	€ 14.802

[Terugkeren naar de tabel](#)



Milieuvriendelijkere cheques

Per uitgegeven euro heeft de productie van papieren cheques een impact op het milieu die 16 keer hoger ligt dan bij elektronische betalingen per kaart (gedurende de levensduur van de kaart). Ook al bieden we 100% PEFC en 100% lokaal geproduceerde papieren cheques aan, en worden onze kaarten nu in Europa in rPVC (gerecycleerd PVC) geproduceerd, toch streven we ernaar om tegen 2030 al onze oplossingen te digitaliseren. Momenteel gebeurt 54,4% van de uitgaven van onze (particuliere en publieke) begunstigden al zonder materiële ondersteuning. Als dit aandeel geleidelijk stijgt naar 100% is dat niet alleen goed nieuws voor het klimaat, maar ook voor de mensen die onze oplossingen gebruiken. Ze kunnen zo immers geen cheques of kaarten meer verliezen. Ook het risico om een te

besteden saldo over het hoofd te zien, wordt drastisch ingeperkt dankzij digitale tools die je regelmatig waarschuwen en je toelaten om op elk moment je saldo te raadplegen. Digitalisering zorgt er zo voor dat er effectief meer geld in omloop is. Allemaal in het voordeel van partnerbedrijven. Intussen zijn de pincodes nu rechtstreeks toegankelijk via de mobiele applicatie, en worden ze enkel nog op aanvraag via de post verstuurd.

Inzake dienstencheques lijkt papier voor een aantal mensen, vooral binnen enkele zeer kwetsbare groepen, vandaag nog steeds de enige oplossing te zijn. Het percentage mensen dat nog gebruikmaakt van papieren dienstencheques bedraagt 29,6% in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, 29,7% in Wallonië en 11,8% in Vlaanderen. In samenwerking met de regionale overheden werken we aan deze

inclusieve overgang naar de digitalisering van dienstencheques, essentiële instrumenten voor de autonomie van individuen en het evenwicht van de gezinnen.

Zo startten we in 2024 met een groots project om gebruikers in het Vlaams Gewest aan te moedigen om dienstencheques in een elektronisch formaat te gebruiken. Vanaf 1 juni 2025 kunnen deze immers enkel nog in deze vorm besteld worden. Pluxee zal hiervoor tools moeten implementeren die het gebruik ervan vergemakkelijken, ook voor mensen die zich minder op hun gemak voelen bij digitale oplossingen.

De afgelopen drie jaar gebruiken we tot slot alleen nog polyethyleenzakken met een lage dichtheid om papieren cheques in te zamelen en enveloppen van gerecycleerd papier met vensters van maïszetmeel.

✕ Bereikte resultaten 2023-2024

We zijn verhuisd!

Bij het kiezen van de locatie voor ons nieuwe hoofdkantoor hadden we onszelf een aantal belangrijke criteria opgelegd:

✕ Milieucriteria

- Minimaal BREEAM Excellent-certificering
- Vermindering van de CO₂-uitstoot voor verwarming en koeling met minstens 50%
- Op minder dan 5 minuten wandelafstand van het Centraal Station

✕ Gebruiksvriendelijkheid

- Eén enkele verdieping
- Extra vergaderruimtes in de buurt
- Mogelijkheid tot een moderne inrichting

Na twee jaar voorbereiding kon de verhuis in januari 2024 eindelijk doorgaan. Sinds een jaar zijn we nu de gelukkige huurders van het historische Aria-gebouw, dat gedeeltelijk geklasseerd en volledig gerenoveerd is.

Kosten nog moeite werden gespaard om het comfort van de collega's, hun gevoel van inclusie en het respect voor de natuur te verzekeren. Het beste bewijs dat al deze duurzaamheidselementen elkaar perfect aanvullen!

Doordat de oppervlakte met 63% werd teruggedrongen, konden we fors op onze energie besparen. Dit werd gecompenseerd met een optimale inrichting van de ruimtes en een modern telewerkbeleid. Om aan de behoeften van de collega's tegemoet te komen,

hebben we de cabines voor videocalls vermenigvuldigd, en kwamen er twee creatieve ruimtes die beter geschikt zijn om te brainstormen. Een zithoek naast onze duurzame bibliotheek nodigt uit om even te ontspannen of om onze keuken uit te breiden tijdens de middagpauze, en in de speciale en comfortabel ingerichte wellnessruimte zijn mama's die borstvoeding geven en mensen die wat meer rust nodig hebben altijd welkom. Er is op onze verdieping ook een inclusief toilet voor mindervalide en/of genderneutrale mensen. Fietzers en andere sportievelingen ten slotte beschikken over alle noodzakelijke voorzieningen: beveiligde fietsenstalling, ruimte voor steps, douches, lockers, fietsherstellingsmateriaal etc.

Het telewerkbeleid zoekt een delicaat evenwicht tussen telewerken en naar kantoor komen, tussen individuele vrijheden en collectieve noden. Het ene laat een betere persoonlijke organisatie toe en vermindert de mentale belasting, het andere helpt om met de collega's te connecteren en mekaar spontaan te ontmoeten.

Door ons naar het hart van de zachte mobiliteit te verplaatsen, op 300 meter van het Centraal Station, met rechtstreekse treinverbindingen vanuit alle Belgische provincies, en zonder parkeerplaatsen voor auto's op het hoofdkantoor, moest het aandeel van de auto in de woon-werkverplaatsingen dalen van 67% naar minder dan 15%. Dit eerste jaar overtrof alle verwachtingen: slechts 6% van alle verplaatsingen naar het werk gebeurt nog met de auto!

Dit uitstekende resultaat werd ook ondersteund door een nieuw mobiliteitsbeleid, waarbij we een abonnement op het openbaar vervoer en parking bij het station aanbieden aan iedereen die daar gebruik van wil maken, een fietsvergoeding aan de mensen die niet over een bedrijfswagen beschikken, of een fietsleasing tegen voordelige voorwaarden. We moedigen hierbij ook aan om voor het mobiliteitsbudget van de federale overheid te kiezen (waarvan we het gebruik in één jaar zagen stijgen van 20 naar 84 gebruikers), en blijven het resterende wagenpark verder elektrificeren. Om deze multimodaliteit te beheren gebruiken we ons eigen product: Pluxee Mobility.

Dit is het bewijs, mocht dat nog nodig zijn, dat een gedurfde beslissing van een bedrijf concrete effecten kan hebben voor zijn werknemers en werkneemsters.



[Terugkeren naar de tabel](#)

Afgeschreven computerapparatuur

In samenwerking met Circular.Brussels hebben we 95 computers en tablets gedoneerd, die opgeknapt werden om ze gratis aan kansarme gezinnen en gezinnen die gevlucht zijn uit Oekraïne te schenken.

Door ons computermateriaal een tweede leven te geven ten behoeve van kansarmen hebben we ook een impact op het milieu. Ieder opgeknapt toestel verlengt de levensduur van het materiaal. En als we het toestel niet meer kunnen opknappen, wordt het gedemonteerd om de reserveonderdelen te recyclen.

Helaas houd je verdere details nog van ons tegoed voor het volgende rapport. Circular.brussels werd overgenomen door een commercieel bedrijf. Dat behoudt dezelfde ecologische doelstellingen om computermateriaal een tweede leven te geven of afgeschreven materiaal optimaal te

recyclen, maar het bedrijf heeft niet langer het sociaal doel om het te doneren.

Intussen hebben we een nieuwe partner gevonden, die ons helpt om zowel onze ecologische als onze sociale doelstellingen te realiseren: [Digital for Youth](#). Meer over hen volgend jaar :-)

Ecocheques met nog meer impact

We zijn nog steeds partner van de actie [Eco Wednesday](#). Die promoot ecologische producten van e-commercehandelaars via een gecentraliseerd platform. We hebben tot slot onze voordelige voorwaarden voor [CirleMade](#)-leden verlengd zodat Pluxee Eco-gebruikers vlotter toegang krijgen tot hun producten en diensten uit de circulaire economie.



Sociaal

We bereiken met onze producten en diensten zowat één op de vier gezinnen en twee op de drie ondernemingen in België. Door hun aard en omvang zijn ze hefboomen voor economische welvaart, of het nu gaat om de ontwikkeling van de lokale economie en toegang tot menswaardig werk, om het wegwerken van ongelijkheden, of om hun bijdrage aan een gezonde voeding. Hoewel de activiteiten van Pluxee op alle niveaus in de onderneming en op haar werkterrein een digitale transformatie hebben ondergaan, berusten ze op mensen en dat zal altijd zo blijven. Onze impact op personen is meetbaar in gezondheid en welzijn, persoonlijke ontwikkeling, de vermindering van ongelijkheid via het ondersteunen van tewerkstellingsstructuren, en gendergelijkheid (SDG 3.4, 5.1, 5.5, 8.5, 8.7, 8.8, 10.2, 10.3).



Proritaire uitdagingen	Sleutelindicator	Resultaat 2023	Resultaat 2024	Ambitie 2030	Geboekte vooruitgang op weg naar 2030
Welzijn op het werk Lees meer	Employee Net Promoter Score (eNPS)	20,1	☺ 40	30	
	Welzijnsindicator	59,3%	☺ 79%	80%	
Gendergelijkheid Lees meer	Genderpariteit in het management	41,9%F - 58,1%H	☺ 38%F - 62%H	Pariteitszone (60-40)	
	Loonkloof M-V	15,6%	☺ 14%	Onder het landelijk gemiddelde	
Opleiding en ontwikkeling Lees meer	Interne mobiliteit tegenover externe werving	38%	☺ 43,8%	Min. 40% Max. 60%	
Diversiteit, gelijkheid en inclusie Lees meer	% medewerkers opgeleid en bewust gemaakt van diversiteit, gelijkheid en inclusie	76%	☹ 55,2%	100%	
Sociaal-economische impact Lees meer	% uitgaven in kleine handelszaken	39,4%	☺ 42,2%	50%	

Welzijn op het werk

De Pluxee Groep meet jaarlijks de tevredenheid, de betrokkenheid en het welzijn van al zijn medewerkers en medewerkers over de hele wereld. In België peilt Pluxee bovendien tweemaal per maand bij al zijn teams naar hun welzijn, verwachtingen, werkdruk en de relatie met collega's. Zo krijgen we doorheen het jaar een duidelijk beeld van de onderneming, en kunnen we de nodige follow-upacties en initiatieven opzetten om onze teams te ondersteunen als we zorgwekkende signalen opvangen. De lijnmanager, het afdelingshoofd, het hr-team en de CEO, die alle geanonimiseerde resultaten inkijken, volgen alles nauwlettend op. De resultaten bezorgen we elke maand aan het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW).

De [Employee Net Promoter Score](#) (eNPS) steeg van 20,1 in 2023 naar 40 in 2024, met een geleidelijke stijging na de verhuis naar het stadscentrum. Terwijl de collega's aanvankelijk nog sceptisch

stonden tegenover de verhuis, zoals bij elke verandering, hebben ze de voordelen van een volledig gerenoveerd kantoor in hartje Brussel intussen ontdekt. Het gebouw is kleiner (63% minder oppervlakte!), soms is het wat krap, maar de extra gezelligheid valt niet te ontkennen. Het voldoet ook aan de strengste energienormen en is makkelijk bereikbaar met alle vervoersmiddelen, vermits het op 300 meter van het Centraal Station ligt. Ook het trotse gevoel dat we voor een duurzaam gebouw kozen, telt mee in de gestegen eNPS.

Naast het CPBW hebben we een preventiecel die werkt aan ergonomie op het werk, en aan het voorkomen van psychosociale risico's en arbeidsongevallen. Sinds 2024 werken onze preventieadviseurs samen met een interne vertrouwenspersoon en met hulpverleners die opgeleid zijn om collega's die het slachtoffer werden van huiselijk geweld op te vangen (zie hieronder).



Onze teams zijn ook getraind in het omgaan met psychosociale risico's en kunnen op en naast het werk gebruikmaken van welzijns- en gezondheidsprogramma's. Al onze teams hebben ook een hospitalisatieverzekering, een medische en tandheelkundige verzekering en een levensverzekering, gekoppeld aan de groepsverzekering.

Daarnaast biedt de Pluxee Groep al zijn medewerkers gratis en anonieme luisterdiensten en diensten voor psychologische, juridische en familiale bijstand aan. Via onze ziekteverzekering profiteren we niet enkel van medische behandelingen die quasi volledig terugbetaald worden, maar ook van gepersonaliseerd online advies op vlak van algemene geneeskunde, voeding, kinesithérapie, stress, lichaamsbeweging etc.

Al jaren is er een [intern programma](#) om conflicten, pesterijen, intimidaties en onaangepast gedrag tegenover onze medewerksters en medewerkers te

beheersen, ongeacht of die conflicten binnen of buiten het bedrijf zijn ontstaan.

Verder maken we in ons beleid over verloning, toegang tot extralegaal verlof, opleidingen of participatie aan besluitvormingsprocessen geen onderscheid tussen vol- of deeltijdse contracten. Iedereen die kiest voor werktijdvermindering heeft toegang tot alle voordelen. Omdat cohesie binnen een team, vertrouwen en interpersoonlijke relaties wat langer werk vragen, werkt 98,7% van onze werkneemsters en werknemers in vast dienstverband. Dit geldt ook voor onze stagiairs die na een stage een arbeidsovereenkomst krijgen.

Terugkeren naar de tabel

Gendergelijkheid

Gendergelijkheid is een prioritaire pijler van ons MVO-beleid, ook al ontstaan ongelijkheden meestal buiten het bedrijf. We gaan onze verantwoordelijkheid echter niet uit de weg en moeten acties ondernemen om deze ongelijkheden weg te werken. Daarom hebben we in het kader van de [GEEIS](#)-certificering een diagnose gesteld. Zo konden we de belangrijkste hiaten en prioritaire projecten in kaart brengen waar we de komende jaren werk van moeten maken. Onze ambities zijn duidelijk: we streven naar managementpariteit (binnen een marge van 60-40) en naar een loonkloof tussen mannen en vrouwen die onder het nationale gemiddelde in de particuliere sector blijft (<12%). Dit vereist meerdere acties en culturele veranderingen, te beginnen met de genderanalyse van al onze interne indicatoren.

De loonkloof houdt voor een deel rechtstreeks verband met de vertegenwoordiging van de genders in het management en in de beter betaalde functies (zoals IT). Dit toont aan hoe belangrijk het genderevenwicht op alle niveaus van de onderneming is. Het gaat immers niet alleen om de vertegenwoordiging van alle genders op managementniveau. Sinds 2022 zijn al onze indicatoren gescreend op gender om eventuele discrepanties in kaart te brengen. We hebben ook een denkoefening opgezet en mogelijke acties uitgewerkt om die verschillen weg te werken. Zo stelden we vast dat ons bonusbeleid niet fair was, omdat de tijd dat men in geboorteverlof was, werd afgetrokken van de bonus. We hebben dit in 2022 gecorrigeerd door geboorteverlof ook voor de bonus gelijk te stellen aan arbeidstijd. In 2024 hebben we ook ons Vita-beleid ingevoerd, waarbij Pluxee het loonverlies compenseert bovenop de uitkeringen van het ziekenfonds en de verzekering als gevolg van het geboorteverlof.

Pluxee staat ook 10 dagen verlof om dwingende reden toe (ziekte van een kind, natuurramp etc.). In het kader van het Vita-beleid worden de eerste 5 dagen normaal betaald. Deze maatregel komt vooral vrouwen ten goede.

Door lid te worden van de Diversity Managers Association in Belgium (DMAB) verdiepen we onze kennis over alle onderwerpen die verband houden met diversiteit, gelijkheid en inclusie in ondernemingen, en delen we praktijken om op deze uitdagingen in te spelen. Die zullen zich concreet vertalen in verschillende acties de komende jaren, hetzij binnen het bedrijf, hetzij via partnerships met verenigingen, publieke overheden, scholen of instellingen voor beroepsopleidingen. Tot slot ondertekende onze General Manager ad interim Ben Broeckx het [charter ter bevordering van inclusieve panels](#). Hiemee verbindt hij zich ertoe alleen deel te nemen aan panels waar diversiteit is gegarandeerd, zowel in de media als bij publieke evenementen.

Ook al valt het buiten de officiële periode van dit rapport, ik wil het hier toch even onderstrepen: in augustus 2024 hebben we ons aangesloten bij het [CEASE](#)-netwerk dat bedrijven van de nodige tools voorziet om slachtoffers van huiselijk geweld te ondersteunen. Verschillende mensen kregen een opleiding tot hulpverlener. De actie volgde na de plaatsing van geweldmeters in de toiletten – zowel bij de mannen als de vrouwen – zodat collega's zelf hun situatie konden evalueren.

Terugkeren naar de tabel

Opleiding en ontwikkeling

De frisse kijk van nieuwe mensen die erbij komen, is een verrijking voor een onderneming. Maar evengoed valt er heel wat te winnen door de interne verwerving van nieuwe competenties en loopbaanontwikkeling te stimuleren. Het is de verantwoordelijkheid van de onderneming om ertoe bij te dragen dat de bedrijfskennis en -cultuur wordt doorgegeven, talent behouden blijft en mensen zich via hun werk kunnen ontplooiën. In 2023-2024 werd 43,8% van de nieuwe vacatures ingevuld door interne mobiliteit, wat de ruimte voor loopbaanontwikkeling binnen Pluxee illustreert.

Gemiddeld kon elk personeelslid dit jaar 4,4 opleidingsdagen genieten. Deze opleidingen hadden zowel betrekking op technische kennis (IT-certificaten, boekhoudwetgeving, sociaal recht, verkoopstechnieken, GDPR, responsible business conduct etc.) als op zogenaamde 'soft skills' (leiderschap, timemanagement etc.). Deze dagen liggen in lijn met

onze bedrijfsdoelstellingen, die bepalen dat elke collega minstens 8 opleidingsbadges per jaar moet behalen.

Ten slotte is er in de hele onderneming een permanent proces voor evaluatie en ontwikkeling geïnstalleerd, zodat elke collega weet wat er van hem of haar verwacht wordt qua deliverables en permanente persoonlijke ontwikkeling.

Diversiteit, gelijkheid en inclusie

Iedereen die bij Pluxee aan de slag gaat, neemt deel aan een onthaalprogramma om vlotter zijn weg te vinden in deze nieuwe omgeving, zowel binnen als buiten het eigen team. Deze inclusie-uitdaging is nog belangrijker geworden binnen de nieuwe context van telewerken. Daarom moet elke nieuwe werknemer verplicht een sessie van een uur volgen over de basisprincipes van duurzaamheid, inclusief een definitie van de basisconcepten van diversiteit, gelijkheid en inclusie. Deze werd ook verspreid onder de mensen die reeds aan boord waren. Dankzij deze

gemeenschappelijke basis kunnen we dan verder vooruitgaan in deze kwesties.

Daarnaast werd tot eind 2023 voor de nieuw aangeworven mensen meerdere keren per jaar een cohesiedag georganiseerd rond de thema's diversiteit, gelijkheid en inclusie. Door een teamwissel staat de organisatie ervan momenteel op pauze, maar op het moment dat ik dit schrijf, staan we op het punt die opnieuw te activeren. Wordt vervolgd het komende jaar!

Pluxee vindt het belangrijk dat iedereen zich bewust is van het belang van inclusie. Zodat iedereen zich thuis voelt en zich kan uiten in een omgeving waar vooroordelen in geen geval kunnen leiden tot discriminatie of privileges, in een omgeving waar diversiteit hand in hand gaat met gelijkheid en inclusie. Onze engagementen werden geformaliseerd in onze nieuwe policy voor diversiteit, gelijkheid en inclusie, waarvan onze collega's reeds kennisnamen.

[Terugkeren naar de tabel](#)



Sociaal-economische impact

De 1,6 miljoen mensen die onze oplossingen met extralegale voordelen gebruiken, hebben een aanzienlijke impact op de nationale economie. Door te investeren in ons partnernetwerk en door onze gebruikers door te verwijzen naar buurtwinkels, willen we tegen 2030 bereiken dat 50% van de uitgaven in kleine handelszaken gebeurt. Nu zitten we aan 42,2%. Het is aan ons om nog meer te doen voor deze kleine handelszaken via onze programma's voor een sociaal en ecologisch verantwoorde consumptie.

[Terugkeren naar de tabel](#)



✖ Bereikte resultaten 2023-2024

Promotie voor lokale handelszaken

Onze teams hebben talrijke lokale partnerschappen geëvalueerd en uitgebreid. Dit geldt ook voor de communicatie met de gebruikers van onze producten. Dit gebeurt onder andere in het kader van het [Weekend van de Klant](#), voordeelplannen voor ons netwerk van aangesloten handelszaken, en [The Days](#) in samenwerking met Becom (3 themadagen: Eco-Wednesday, Lazy Sunday en Local Day) om de Belgische onlinehandel te promoten die zware concurrentie ondervindt van buitenlandse platformen.

Nadat we vorig jaar Deliveroo opnamen in ons aanvaardingsnetwerk is het dit jaar de beurt aan Uber Eats. Daardoor kunnen 1.766 restaurants voortaan profiteren van de koopkracht van onze gebruikers.

Solidair met Stop Hunger

Ook dit jaar hebben onze teams geld ingezameld voor de Stichting [Stop Hunger](#). Die zet zich in voor de strijd tegen de honger, en om vrouwen en jongeren over de hele wereld zelfstandiger te maken. In België konden alle collega's meubilair overkopen dat we niet meenamen bij de verhuis. Het geld dat we zo inzamelden, ging integraal naar vzw [TEILANDJE](#), een dagcentrum dat opvang, douches en maaltijden aanbiedt voor dakloze vrouwen, ver weg van het geweld op straat. Het centrum kon eveneens rekenen op een kleine donatie dankzij onze actie voor de Internationale Dag voor de Rechten van de Vrouw op 8 maart 2024.

In oktober 2023 sloegen Pluxee en [11.11.11](#) de handen in elkaar voor een innovatieve samenwerking. Die

maakte het mogelijk om ecocheques op een creatieve manier te gebruiken om de klimaatcrisis te bestrijden. In samenwerking met 11.11.11, de Vlaamse koepelorganisatie voor internationale solidariteit, ontwikkelde Pluxee een webshop met tweedehandsspullen van slachtoffers van de klimaatcrisis.

Deze artikelen konden worden aangekocht met echocheques van Pluxee, en de opbrengst van de aankopen werd rechtstreeks gebruikt om de effecten van de klimaatverandering te bestrijden. Deze samenwerking illustreert hoe Pluxee streeft naar duurzaamheid en sociale verantwoordelijkheid, door ecocheques op een creatieve manier in te zetten voor ecologische en sociale doeleinden.



Sensibilisering

Dit jaar 2023-2024 werd ook gekenmerkt door de lancering van een gigantisch project om de teams bewust te maken van ecologische en sociale issues. We organiseerden acties naar aanleiding van de Internationale Dag voor de Rechten van de Vrouw (gericht op hun empowerment) en de Internationale Dag tegen Homofobie (om ons als bondgenoten te profileren). Een eerst [training over het klimaat](#) ging gepaard met een koolstofvoetafdruk-calculator en online cursussen ecologisch rijden.

Kerncijfers voor 2024

68

Aanwervingen

10,07%

Personeelsverloop

91,1%

Loopbaanbegeleiding

100%

Werknemers die een beroep deden op een beoordelingsplan

Governance

Een onderneming is niets zonder anderen. Samen met haar partners kan ze bergen verzetten. Daarom beslisten we om ons vanaf 2019 te laten bijstaan door een stakeholderpanel. Dat geeft ons advies, daagt ons uit en spoort ons aan om verder te gaan met wat we goed doen. Dit is een van de sleutels tot goed bestuur. Wanneer een onderneming hefbomen voor het overheidsbeleid beheert, fungeert als onderaannemer van regionale of lokale overheden of regelmatig gevolg geeft aan openbare aanbestedingen, moeten haar oprechtheid, integriteit en ethische principes des te onberispelijker zijn. Ze moet bovendien elke dag alle ethische principes op alle niveaus van de onderneming en op

alle afdelingen toepassen. Dat is de basis voor een democratische en vreedzame samenleving (SDG 16.3, 16.5, 16.6, 16.7).

Naast de stakeholders met wie we ons omringen, sluiten we ons ook aan bij verschillende groeperingen die een boodschap van sobere welvaart met respect voor de menselijke waardigheid verspreiden. We leveren hier een bijdrage door onze steun te betuigen, onze ruimtes ter beschikking te stellen en deel te nemen aan hun pleidooi.

In het hoofdstuk Governance komt ook de noodzaak aan bod om de Veiligheid van onze eigendom en de gegevens van onze klanten te controleren. Deze groeiende aandacht voor bedreigingen is essentieel in een wereld waar cybercriminaliteit alom tegenwoordig is en waar de kleinste misstap ons het vertrouwen van onze partners kan kosten.



Prioritaire uitdagingen	Sleutelindicator	Resultaat 2023	Resultaat 2024	Ambitie 2030	Geboekte vooruitgang op weg naar 2030
Businessethiek Lees meer	% van het personeel dat een opleiding businessethiek heeft gevolgd	81%	☺ 99,6%	99% van het personeel opgeleid	
Bescherming van persoonsgegevens Lees meer	% van het personeel dat is opgeleid in de bescherming van persoonsgegevens	66%	☺ 99,6%	99% van het personeel opgeleid	
Betrokkenheid en verantwoordelijkheid Lees meer	Mate van zelfstandigheid van de teams	81,4%	☺ 85%	90%	
Transparantie Lees meer	Jaarlijkse publicatie van niet-financiële resultaten	Gepubliceerd in november 2023	Gepubliceerd in maart 2025	Jaarlijkse publicatie	
Inclusie van stakeholders Lees meer	Jaarlijks stakeholderforum	Kon niet gerealiseerd worden	Raadpleging van externe stakeholders in de vorm van individuele gesprekken	Jaarlijks forum	



Businessethiek

Om niet al onze inspanningen alleen op financiële doelstellingen te richten, hebben we onze niet-financiële indicatoren in de jaarlijkse ondernemingsdoelstellingen opgenomen. Het gaat om een collectieve verbintenis waarvan voortaan ook de jaarlijkse bonus van al onze medewerkers op alle niveaus van de onderneming afhangt.

Bij Pluxee zijn we allemaal verantwoordelijk voor het dagelijks toepassen van onze ethische principes, in al onze interacties met onze klanten, de mensen die onze producten en diensten gebruiken, onze netwerkpartners en onze collega's. Iedereen die voor Pluxee werkt, heeft een opleiding businessethiek gevolgd.

Het voorbije jaar deed het hr-team een extra inspanning om het bewustzijn te verhogen. Dit zorgde voor een duidelijke verbetering van het percentage

interne trainingen voor verantwoord ondernemen: 99,6% van de actieve collega's nam eraan deel.

Wat moeten we echter doen als we toch gedrag opmerken dat in strijd is met onze ethische principes, zoals bijvoorbeeld een poging tot fraude of corruptie? De Pluxee Groep heeft een regeling uitgewerkt om klokkenluiders in het bedrijf te beschermen. Via het programma 'Pluxee Speak Up' kun je via meldsysteem in alle vertrouwen een melding doen. De meldingen worden vertrouwelijk behandeld en geanalyseerd op uitvoerend niveau, conform de voorwaarden vastgelegd in de wet.

[Terugkeren naar de tabel](#)

Bescherming van persoonsgegevens

Als je persoonsgegevens van bijna drie miljoen mensen in België beheert, moet de strikte bescherming ervan voor ons een prioriteit zijn. Daarom krijgen al onze medewerkers een opleiding in de bescherming van persoonsgegevens en wordt hun kennis jaarlijks geactualiseerd. Niet alleen zien we onvermoeibaar toe op de naleving van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), we willen er bovendien alles aan doen opdat er geen klacht over onze activiteiten zou worden ingediend bij de gegevensbeschermingsautoriteit.

Betrokkenheid en verantwoordelijkheid

Een onderneming is een verzameling vrouwen en mannen die investeren met kapitaal of werk. Hun bijdrage en participatie aan beslissingen moet zo breed mogelijk zijn. Door deze collectieve intelligentie heeft onze onderneming op basis van de OKR-methode (Objectives and Key Results) een gedaanteverandering ondergaan. Met drie op bedrijfsniveau vastgelegde ambitieuze doelstellingen, met een horizon van meerdere jaren als uitgangspunt, bepalen de teams een aantal sleutelresultaten die ze in de loop van de volgende twaalf maanden moeten halen. Multidisciplinaire teams staan zelf in voor het beheer

en werken onder toezicht van leden van het directiecomité een plan uit. Elk team rapporteert maandelijks over de geboekte vooruitgang aan het directiecomité en eenmaal per kwartaal tijdens een forum waar alle multidisciplinaire teams aan deelnemen. Deze autonomie gaat uit van het principe dat oplossingen zo dicht mogelijk bij de praktijk moeten aansluiten. Vandaag zegt 85% van onze personeelsleden dat ze voldoende vrijheid hebben in hun rol. Tegen 2030 willen we dit opkrikken tot 90%.

De dimensies van duurzame ontwikkeling werden geïntegreerd in de sleuteldoelen van de onderneming. Zo willen we garanderen dat duurzaamheid in het bedrijfsbestuur verankerd wordt.

[Terugkeren naar de tabel](#)

Transparantie

Dit rapport is het vijfde in zijn soort en wordt voortaan jaarlijks gepubliceerd. Meestal publiceren beursgenoteerde bedrijven een dergelijk rapport. Dat een filiaal dat in een land doet, komt echter niet zo vaak voor. En da's jammer. Als erkend uitgiftebedrijf in België lijkt het ons vanzelfsprekend om een rapport over onze impact in België te publiceren. Zo kun je onze lokale uitdagingen veel beter begrijpen dan via een rapport van de Groep.

Onze onderneming is er trots op om haar ambities en resultaten uit de doeken te doen, maar laat hierbij niet na om in te gaan op haar zwakke punten of punten die voor verbetering vatbaar zijn. Ook dat is transparantie.

Transparantie is ook essentieel op het niveau van onze politiek van pleitbezorging en partnerschap. We kunnen daarbij zowel de belangen van onze sector als hogere belangen verdedigen.

Een concreet voorbeeld waar Pluxee actie ondernam bij publieke aangelegenheden en pleitbezorging is zijn betrokkenheid bij VIA (Voucher Issuers Association) om het behoud en de verbetering van elektronische vouchers in België te verdedigen, zoals maaltijdcheques en ecocheques.

VIA is een erkende en officiële organisatie die een verdediging garandeert die voldoet aan de transparantieregels voor publieke aangelegenheden en lobbying in België. Dit voorbeeld illustreert hoe Pluxee met behulp van VAI op een transparante en gestructureerde manier optreedt om de politieke besluitvorming positief te beïnvloeden, in het voordeel van oplossingen waar burgers, bedrijven en het milieu beter van worden.

Zo waren er binnen de context van de fiscale hervorming die in België sinds de verkiezingen van juni 2024 wordt besproken ook voorstellen om de ecocheques af te schaffen, en te vervangen door een verhoging van

het nettoloon. Als belangenvereniging van de uitgevers van vouchers is VIA actief gaan pleiten bij de politieke beslissingsnemers om de positieve impact van ecocheques op de lokale economie, duurzame consumptie en koopkracht van de gezinnen aan te tonen.

Ten slotte heeft Pluxee, in samenwerking met BACA, The Shift en Fairtrade, tussen 2023 en juni 2024 ook drie open brieven ondertekend om onze politici aan te moedigen om ambitieuze maatregelen te nemen om het klimaat en de mensenrechten te verdedigen (met name ten gunste van de CSDDD, de Corporate Sustainability Due Diligence Directive oftewel de Europese 'due diligence'-richtlijn in verband met het respect voor het milieu en de mensenrechten door de leveranciers van een bedrijf).

Terugkeren naar de tabel

✕ Bereikte resultaten 2023-2024

ISO27001-certificering

In september 2024 werd een inspanning van lange adem bekroond met het ISO27001-certificaat. Deze norm garandeert onze stakeholders een hoog kwaliteitsniveau in verband met het IT-veiligheidsbeheer voor de gegevens waarover we beschikken, en dat dit systeem alle good practices en principes respecteert die in deze internationale norm zijn bepaald.



Ecovadis Gold-certificaat

Als je de lokale vooruitgang wil steunen, moet je ook aantonen dat je lokaal vooruitgang hebt geboekt. Dus hebben we in België voor het vierde jaar op rij ons Gold-certificaat van het auditplatform RSE Ecovadis hernieuwd, waarmee ons duurzaamheidsbeleid erkend wordt. Onze gouden medaille plaatst ons in de top 5% van bedrijven die door de certificeringsinstantie zijn geëvalueerd. En als we de certificering in detail bekijken, zien we dat onze score van 80/100 ons zelfs in het 98ste percentiel plaatst!

Deze erkenning motiveert ons om het volgend jaar nog beter te doen!



Materialiteiten

Veerkracht en aanpassing aan de klimaatverandering

Het vermogen van Pluxee om om te gaan met de risico's en opportuniteiten die verband houden met de klimaatverandering. Dit omvat commerciële kansen die voortvloeien uit Pluxee's aanpassingsobjectieven en de ecologische en maatschappelijke problemen die kunnen ontstaan door operationele storingen ten gevolge van de fysieke invloeden van de klimaatverandering.

Zo voldoen de gebouwen waar we in januari 2024 onze kantoren hebben gevestigd aan de meest recente milieunormen om beter tegemoet te komen aan de uitdagingen van vandaag.

Net Zero tegen 2035

Met dit onderwerp snijden we de vermindering van de uitstoot van broeikasgassen aan (BKG) van rechtstreekse en onrechtstreeks activiteiten (scopes 1, 2 et 3), dus zowel van de bedrijfswagens en de energie van onze gebouwen als van verplaatsingen, producten, diverse aankopen en de IT-infrastructuur.

Het gaat in de eerste plaats om diensten van de toeleveringsketen van Pluxee, die volledig geïntegreerd moeten worden in onze decarbonisatiestrategie. Pluxee ambieert een Net Zero-bijdrage tegen 2035, gevalideerd door het [SBTi](#) (vermindering van de uitstoot met 90 % op scope 1 en 2 evenals op scope 3 ten opzichte van het referentiejaar 2017, en met 65% tegen 2030, plus streven naar 100% hernieuwbare elektriciteit tegen 2025).



Verantwoord ontwerp van onze IT-producten

Het verantwoord ontwerp van een IT-product omvat zowel de impact ervan op het milieu (CO₂-uitstoot, gebruik van zoetwater, impact op de biodiversiteit etc.) als de maatschappelijke impact (digitale toegankelijkheid, producten die ook ondersteund worden door minder performante hardware etc.).

Pluxee wil een rolmodel zijn voor verantwoorde en koolstofarme digitalisering. Dat betekent dus ook dat het ecologisch verantwoorde oplossingen ontwikkelt vanaf de start van het project (bijvoorbeeld een binaire code die minder bandbreedte gebruikt, developmentsservers uitschakelen wanneer ze niet gebruikt worden ...), en op zoek gaat naar partners die duurzame hostingoplossingen en digitale toegang aanbieden.

Transitie naar verantwoorde betaalmiddelen

Dit onderwerp gaat over initiatieven rond ecologisch ontwerp en circulariteit die we kunnen nemen om de ecologische voetafdruk van producten te verkleinen, om het gebruik van grondstoffen te verminderen, en minder afval te produceren, zonder de digitale inclusie uit het oog te verliezen.

Onze kaarten zijn gemaakt van gerecycleerd pvc en we werken aan de recyclage ervan. Het is onze ambitie om al onze producten volledig te digitaliseren, zonder een deel van de bevolking uit te sluiten.



Duurzame mobiliteit

Dit onderwerp gaat over het promoten van zachte (openbaar vervoer) en actieve mobiliteit (stappen, fiets, step) in plaats van een koolstofhoudende mobiliteit (auto of moto). Hoe nemen we onze collega's mee in dit traject, zonder dat ze dit als een beperking van hun vrijheid ervaren?

Deze materialiteit stond centraal bij onze verhuizing, en heeft als voornaamste doel om onze koolstofvoetafdruk te verkleinen, met als extra gevolg een betere gezondheid voor de mensen.

Betrokken talenten

Deze problematiek heeft betrekking op het vermogen van Pluxee om de beste talenten uit de technologiesector aan te trekken, te behouden en te laten groeien. Om dit te realiseren moeten meerdere elementen uit de volgende (niet-exhaustieve) lijst gecoverd zijn: verloning, welzijn op het werk, sociaal overleg, begeleiding van de talenten.

Onze hr-teams vinden dit erg belangrijk en nemen concrete maatregelen voor elke hefboom (volledige ziekteverzekering, welzijnsprogramma, constructieve relatie met de vakbonden ...). Het resultaat wordt gemeten via de employee engagement score.

Diversiteit, gelijkheid en inclusie

Deze materialiteit behandelt Pluxee's vermogen om te verzekeren dat zijn bedrijfscultuur, aanwervingsprocedures en promotieactiviteiten de principes van diversiteit en inclusie respecteren. Ze pakt problemen aan op vlak van discriminerende praktijken op basis van geslacht, leeftijd, cultuur en herkomst, handicap en de LGBTQIA+ community. Ook de gelijkheid van kansen, los van persoonlijke context, komt hier aan bod. DE&I was altijd al een sterkte van Pluxee, en we blijven er veel energie insteken, bijvoorbeeld met regelmatige acties voor gendergelijkheid en de inclusie van alle ondervertegenwoordigde groepen.

Bevordering van een verantwoorde consumptie (gezond, inclusief en verantwoordelijk gedrag)

Dit thema gaat in op de kans die Pluxee heeft om verantwoordelijk gedrag op vlak van consumptie te promoten (gezonde, inclusieve en milieuvriendelijke producten en diensten). Pluxee kan informatie verstrekken aan de hand van criteria, of speciale aanbiedingen voorstellen voor gezonde producten en diensten die ontwikkeld werden door diverse handelaren en/of milieuvriendelijk zijn, om zo zijn gebruikers aan te sporen tot een meer verantwoordelijk gedrag.

Deze boodschappen worden meerdere keren per jaar naar onze gebruikers verstuurd via onze nieuwsbrieven.



Gegevensbescherming, cyberveiligheid en vertrouwelijkheid

Dit onderwerp betreft het beheer van de risico's die gepaard gaan met het gebruik van identificeerbare persoonlijke informatie voor secundaire doeleinden. Deze omvat, maar is niet beperkt tot marketinginformatie, evenals het verzamelen, bewaren en gebruiken van gevoelige, vertrouwelijke en/of exclusieve informatie van klanten. Hierin zitten ook sociale problemen vervat die kunnen voortvloeien uit de aanpak van Pluxee bij het verzamelen van gegevens en bij incidenten zoals datalekken waarbij identificeerbare persoonlijke informatie (IPI) en andere gegevens worden vrijgegeven.

Voor een digitale onderneming is cyberveiligheid een krachtig instrument

in de bescherming van de gegevens van Pluxee. Onze collega's volgen regelmatig opleidingen rond dit thema, zodat de stevigheid van onze eerste verdedingsgordel gewaarborgd blijft.

Betrokkenheid en welzijn van onze gebruikers

Dit thema richt zich op de ervaring en tevredenheid van onze gebruikers, die worden gemeten dankzij onze digitale tools. We ondersteunen onze klanten ook bij hun eigen uitdagingen op vlak van duurzaamheid, door hen voordelen en beloningen aan te bieden.

Pluxee Belgium organiseert bijvoorbeeld regelmatig wedstrijden om de gebruikers van onze particuliere producten te betrekken.



Lokale gemeenschappen – Digitale en financiële inclusie

Deze materialiteit analyseert de bijdrage van Pluxee aan de sociale en economische ontwikkeling van gemeenschappen en gebieden door middel van financiële en digitale inclusie. Het doel: garanderen dat alle spelers in het Pluxee-ecosysteem toegang hebben tot de digitale diensten, maar ook de aanvaarding van betaaloplossingen faciliteren via makkelijkere manieren (bijvoorbeeld QR-codes, mobiele betaalterminals). Dit omvat ook de ontwikkeling van digitale assets die voldoen aan de WCAG 2.1 AA-norm (of RGAA-norm).

Hiertoe behoren met name ook vrijwilligersprogramma's om kwetsbare groepen binnen de bevolking zelfstandiger te maken, te beginnen met kansarme en jonge vrouwen.

Publieke aangelegenheden en pleitbezorging

Hier gaat het om de transparantie van Pluxee's activiteiten en zijn bijdrage aan het overheidsbeleid, evenals zijn relaties met overheidsinstanties. Als bemiddelingsplatform moet Pluxee een vertrouwenspartner zijn, vooral omdat de groep samenwerkt met overheidsinstanties, zowel overheden als instellingen. Dit impliceert ook transparante en ethische praktijken op vlak van publieke aangelegenheden en beïnvloeding, om zo een positieve impact te hebben op de ontwikkeling van nieuwe beleidslijnen en juridische kaders die de werknemers, de burgers en de planeet ten goede komen.

We bestellen regelmatig onafhankelijke studies om de positieve en negatieve aspecten van onze producten te analyseren, zodat we de eerste kunnen versterken en de tweede kunnen bijsturen (bijvoorbeeld het slechte gebruik van onze ecocheques door bepaalde begunstigden en handelaars).

Zakelijke integriteit en transparantie

Dit onderwerp gaat over integriteit en ethiek binnen de activiteiten van Pluxee. Dat gaat van het voorkomen van corruptie, fraude en witwassen van geld en het respect voor het recht op concurrentie doorheen zijn volledige waardeketen tot de bescherming van klokkenluidsters en -luiders.

Het omvat ook het begrip van eerlijke praktijken op vlak van betalingen en het sluiten van contracten met commerciële partners, evenals verantwoorde aankopen (bijvoorbeeld wat arbeidsomstandigheden en mensenrechten betreft).

Ook hier spijkeren onze collega's regelmatig hun kennis bij via online trainingen. Onze 'Supplier Code of Conduct' is ook een garantie voor gezonde commerciële partnerships.

Win-winpartnerships met de handelaars

We willen de betrokkenheid van de handelaars vergroten door partnerships te versterken waar iedereen beter van wordt, met versterkte steun voor de kmo's.

Doorheen dit rapport hebben we enkele initiatieven met je gedeeld die lokale en duurzame bedrijven ondersteunen.



Lexicon

A

AVG (of GDPR)

Algemene Verordening Gegevensbescherming. De bijbel voor Max Schrems en een horrorstory voor Mark Zuckerberg. Voor Pluxee was dit een kans om te verduidelijken in welk kader we de persoonlijke gegevens gebruiken die ons ter beschikking worden gesteld. Voor onze klanten, gebruikers, handelaars en andere stakeholders is het een garantie dat ze in het volste vertrouwen hun persoonlijke gegevens aan ons kunnen toevertrouwen.

B

Betrokkenheidsscore

De betrokkenheidsscore (of in het Engels 'engagement rate') is een score die wordt toegekend aan het bedrijf door al zijn werknemers op basis van hun gevoel van verbondenheid, hun instemming met de bedrijfswaarden, en hun tevredenheid over het uitvoeren van hun werk voor deze werkgever.

Broeikasgassen en CO₂-equivalenten

Broeikasgassen zijn een groep gassen die bijdraagt aan de opwarming van de aarde en de klimaatverandering. Deze gassen kunnen honderden jaren in de atmosfeer aanwezig blijven.

De belangrijkste broeikasgassen van menselijke oorsprong zijn:

- **koolstofdioxide** (CO₂) dat vrijkomt bij de verbranding van fossiele brandstoffen (kolen, olie, aardgas) of bij de ontbinding van koolstofbronnen (bomen, planten).
- **methaan** (CH₄) dat vrijkomt bij veeteelt, rijstvelden, vuilnisbelten, lekkende aardgasnetwerken enz. Het blijft minder lang in de atmosfeer dan CO₂, maar kan voor 28 keer meer opwarming zorgen.
- **distikstofoxide** (N₂O), dat kan vrijkomen bij het bemesten bijvoorbeeld.

C

Er bestaan ook andere broeikasgassen van menselijke oorsprong, zoals chloorfluorkoolwaterstoffen (CFK) en geperfluoreerde koolwaterstoffen (PFC).

Je kunt de gassen onderling vergelijken door ze om te zetten in 'CO2-equivalent' (CO2e) om hun individuele en totale bijdrage aan de opwarming van de aarde te bepalen. We hebben het dan over tonnen CO2e, door de impact van elk van deze gassen bij elkaar op te tellen.

CO2-neutral Company-certificaat

Certificaat afgeleverd door [CO2Logic](#) en gecontroleerd door Vinçotte. Het garandeert dat de volledige activiteitenperimeter van het bedrijf CO2-neutraal is door een systeem van recurrente vermindering van de uitstoot en compensatie van de resterende uitstoot. Niet te verwarren met koolstofneutraliteit (zie hieronder) wat het ultieme doel is. Het gaat gepaard met een jaarlijkse audit.

CSRD

De CSRD (wat staat voor Corporate Sustainability Reporting Directive) is een Europese richtlijn die sinds 2024 van kracht is. Ze verplicht grote ondernemingen om elk jaar een rapport over hun duurzaamheid te publiceren, op basis van de ESG-criteria: ecologie, sociaal en governance.

Pluxee Groep organiseerde in 2024 een dry-run (blancobepaling). Daaruit is de dubbele materialiteitsmatrix voortgekomen die je in dit rapport terugvindt. Het rapport dat de groep publiceerde, voldoet nog niet helemaal aan de eisen van de CSRD, maar heeft ons wel geholpen om alle processen aan het licht te brengen die nog verbeterd moeten worden om in 2025 klaar te zijn.



D

Dubbele materialiteitsmatrix

Tool om de uitdagingen van een onderneming op het vlak van maatschappelijke verantwoordelijkheid te rangschikken, enerzijds voor wat betreft de impact van de omgeving op de business, en anderzijds voor wat betreft de impact van de onderneming op de omgeving. De dubbele materialiteitsmatrix werd ontwikkeld op basis van de matrix die werd opgelegd door het Global Reporting Initiative (GRI), en vormt het onmisbare uitgangspunt voor een duurzame ontwikkelingsstrategie die gericht is op de externe en financiële effecten die door de activiteit van een bedrijf gegenereerd worden.

Dubbele materialiteitsoefening

Tool die gebruikt wordt om te evalueren in welke domeinen onze activiteiten een impact hebben op ons ecosysteem (planeet, samenleving ...) en waar ons ecosysteem een impact heeft op onze activiteiten.

Deze tool is geïnspireerd op de materialiteitsmatrix, een verplichte stap van het Global Reporting Initiative, en vormt het onmisbare uitgangspunt voor een duurzame ontwikkelingsstrategie gericht op de positieve en negatieve effecten die door de activiteiten van een bedrijf gegenereerd worden.

E

Ecovadis-certificaat

[Ecovadis](#) is een wereldwijde benchmark om het maatschappelijk verantwoord ondernemen van bedrijven uit de particuliere sector te beoordelen. De certificering bepaalt het percentage dat bereikt werd van de doelstellingen en kent 4 niveaus van medailles toe (brons, zilver, goud en platina) aan de meest verdienstelijke bedrijven. Ze wordt onderworpen aan een jaarlijkse audit en coert vier domeinen van duurzame ontwikkeling:

- Milieu
- Sociale en mensenrechten
- Ethiek
- Verantwoord inkopen

Employee Net Promoter Score (of eNPS)

Deze indicator geeft het percentage van onze medewerkers weer dat Pluxee aanbeveelt als werkgever op een schaal van 1 tot 10.

- Tussen 0 en 6: je medewerkers worden beschouwd als criticasters die afbreuk doen aan het werkgeversmerk;
- Tussen 7 en 8: ze worden ingedeeld in de categorie van passieve medewerkers;
- Tussen 9 en 10: ze worden opgenomen als promotors

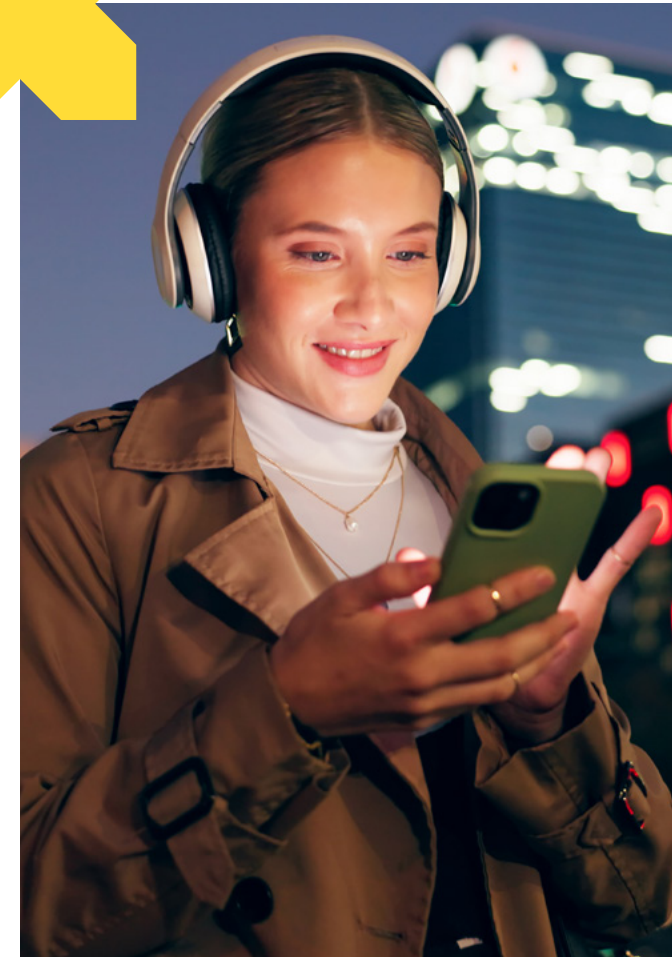
Om je NPS te berekenen, moet je het percentage criticasters aftrekken van het percentage promotors, en laat je de neutrale medewerkers buiten beschouwing. Een voorbeeld: 50%

van de medewerkers beveelt Pluxee als werkgever aan en 20% doet het omgekeerde. Het verschil bedraagt 30. Dat is het minimumniveau dat we in 2025 willen behalen.

F

Full Time Equivalent (of FTP)

Full Time Equivalent of 'voltijds equivalent' is de meeteenheid van de totale loonmassa van een bedrijf, teruggebracht naar het voltijdse arbeidsregime van de onderneming. Als 5 mensen halftijds werken, bedraagt het Full Time Equivalent 2,5.



G

GEEIS-label

Internationaal label voor gendergelijkheid. Het gaat gepaard met een praktijktoets. Er moet ook een actieplan zijn. Bureau Veritas gaat om de twee jaar na hoeveel vooruitgang is geboekt.

Genderpariteit in het management

Verhouding tussen mannen en vrouwen op besluitvormingsposities. De pariteit wordt als bereikt beschouwd wanneer de verhouding binnen de vork 60-40 valt.

Global Reporting Initiative (GRI)

Internationaal referentiesysteem waarin de beginselen van niet-financiële transparantie zijn opgenomen. GRI-conforme rapporten moeten inhoudelijk het referentiesysteem volgen en voldoen aan de principes van nauwkeurigheid, vergelijkbaarheid, betrouwbaarheid en tijdigheid.

I

Interne mobiliteit

Proces dat een medewerker toelaat om binnen het bedrijf of tussen filialen van functie te veranderen.

K

Klokkenluiders

Een klokkenluider is een persoon die in het kader van zijn werk een situatie aan het licht brengt of meldt die wijst op illegaal of gevaarlijk gedrag dat een bedreiging vormt voor het algemeen belang of de integriteit van de onderneming of van een van haar medewerkers.

Koolstofcompensatie

Koolstofcompensatie bestaat uit het investeren in projecten om de CO₂-uitstoot over de hele wereld te voorkomen of te verminderen. Dit kan bijvoorbeeld door in China de vervanging te financieren van kolenkachels door kachels die landbouwafval verbranden. Zo vermijden we de uitstoot die gepaard gaat met de verbranding van kolen in deze kachels. Bij sommige projecten kan ook de koolstof die zich in de atmosfeer opstapelt, worden verwijderd. Dit wordt koolstofafvang en -opslag genoemd.

Koolstofneutraliteit

Voor een bedrijf verwijst de term 'koolstofneutraliteit' naar investeringen in projecten die hetzelfde volume aan CO₂ dat op een jaar wordt uitgestoten compenseren.

De term 'Net Zero' of 'netto zero emissie' verwijst naar investeringen in koolstofafvang- en -opslagprojecten om CO₂ in de atmosfeer fysiek te verwijderen.

In alle gevallen is het raadzaam om eerst de uitstoot van broeikasgassen te verminderen en vervolgens te investeren in wat niet kan worden verminderd.

L

Loonkloof

Op basis van de methode die Statbel en het Instituut voor de gelijkheid van mannen en vrouwen toepassen, vergelijken we het gemiddelde uurloon van vrouwen met dat van mannen in ons bedrijf en dit voor alle functies samen. De kloof wijst dus niet op een verschil in loon voor gelijk werk, maar veeleer op het gemiddelde loonniveau in het bedrijf, dat we vervolgens per gender vergelijken. Dit om de redenen voor deze kloof te achterhalen en om een actieplan op te zetten, in overeenstemming met de GEEIS-certificeringscriteria.

Loopbaanbegeleiding

Proces dat openstaat voor elke werknemer die een doel voor loopbaanontwikkeling wil stellen tegen een bepaalde deadline en een multidisciplinair plan wil opzetten om dit doel te bereiken.

O

Openingspercentage

Meeteenheid in de marketing om te bepalen welk aandeel van de ontvangers kennis heeft genomen van een bericht. Als een e-mail naar 1 miljoen bestemmingen wordt gestuurd en 238.980 onder hen openen hem, dan bedraagt het openingspercentage 23,9%. Men gaat ervan uit dat de impact van een elektronisch bericht dat naar consumenten wordt verstuurd bevredigend is vanaf dat het openingspercentage 25% bedraagt.

Outplacement

Outplacement is het begeleiden van een persoon die werd ontslagen om hem te helpen een nieuwe baan te vinden.

S

Science Based Targets initiative ([SBTi](#))

Het Science Based Targets initiative (of SBTi) is een samenwerking tussen het Carbon Disclosure Project ([CDP](#)), de Verenigde Naties, het World Resources Institute (WRI) en het WWF. Het helpt bedrijven uit de particuliere sector bij het vastleggen van hun doelstellingen om de uitstoot van broeikasgassen te verminderen conform de Akkoorden van Parijs en op een wetenschappelijk aantoonbare basis.

Bedrijven die meestappen in het SBTi beloven het totale volume van hun directe emissies (scope 1), van hun indirecte emissies gelinkt aan energie (scope 2) en andere indirecte emissies, inclusief degene die hun onderaannemers uitstoten (scope 3) bekend te maken.

Spin-off

De Spin-off komt neer op de vorming van een nieuw bedrijf (Pluxee Groep) in het kader van een afsplitsing van een bedrijfstak van een bestaande onderneming (Sodexo Groep). Deze bestaat uit een uitkering van de aandelen van de dochteronderneming in de vorm van dividenden aan de aandeelhouders van de aandelen van de dochteronderneming, in ruil voor de oorspronkelijke aandelen van het moederbedrijf. Als gevolg van deze afsplitsing worden de aandelen van de Pluxee Groep genoteerd op de Beurs van Parijs.

Stakeholder

Persoon of organisatie die een direct of indirect belang heeft in het voorwerp van het bedrijf. Synoniem van 'belanghebbende partij'.

W

[WCAG-toegankelijkheidsnorm 2.1](#)

Een waaier aan aanbevelingen om de inhoud van elektronische communicatie toegankelijk te maken voor mensen met een beperking en een atypisch profiel. En ze tegelijk leesbaarder te maken voor alle gebruikers in het algemeen.

GRI-concordantietabel

Pluxee Belgium heeft gerapporteerd in overeenstemming met de GRI-normen voor de periode van 1 juni 2023 tot 31 mei 2024. GRI1: Foundation 2021 werd gebruikt. Er werden geen sectoriële normen gebruikt omdat er geen beschikbaar zijn.

GRI Standard /Other source	Disclosure	Location	Omission		
			Requirement(s) omitted	Reason	Explanation
General Disclosure					
GRI 1: Foundation 2021					
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1 Organizational details	4	A gray cell indicates that reasons for omission are not permitted for the disclosure or that a GRI Sector Standard reference number is not available.		
	2-2 Entities included in the organization's sustainability reporting	4			
	2-3 Reporting period, frequency and contact point	4			
	2-4 Restatements of information	4			
	2-5 External assurance	7			
	2-6 Activities, value chain and other business relationships	5, 6			
	2-7 Employees	9			
	2-8 Workers who are not employees	30			
	2-9 Governance structure and composition	15			
	2-10 Nomination and selection of the highest governance body				Not applicable

GRI Standard /Other source	Disclosure	Location	Omission		
			Requirement(s) omitted	Reason	Explanation
GRI 2: General Disclosures 2021	2-11 Chair of the highest governance body			Not applicable	All governance bodies are managed at global level, not in Belgium: not in the scope of this report but available in the integrated Pluxee Group report
	2-12 Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	15			
	2-13 Delegation of responsibility for managing impacts	15			
	2-14 Role of the highest governance body in sustainability reporting	15			
	2-15 Conflicts of interest	16			
	2-16 Communication of critical concerns	48			
	2-17 Collective knowledge of the highest governance body			Not applicable	All governance bodies are managed at global level, not in Belgium: not in the scope of this report but available in the integrated Pluxee Group report
	2-18 Evaluation of the performance of the highest governance body			Not applicable	All governance bodies are managed at global level, not in Belgium: not in the scope of this report but available in the integrated Pluxee Group report
	2-19 Remuneration policies			Not applicable	All governance bodies are managed at global level, not in Belgium: not in the scope of this report but available in the integrated Pluxee Group report
	2-20 Process to determine remuneration			Not applicable	All governance bodies are managed at global level, not in Belgium: not in the scope of this report but available in the integrated Pluxee Group report

GRI Standard /Other source	Disclosure	Location	Omission		
			Requirement(s) omitted	Reason	Explanation
GRI 2: General Disclosures 2021	2-21 Annual total compensation ratio			Not applicable	All governance bodies are managed at global level, not in Belgium: not in the scope of this report but available in the integrated Pluxee Groep report
	2-22 Statement on sustainable development strategy	13, 52			
	2-23 Policy commitments	30, 46-50			
	2-24 Embedding policy commitments	46-50			
	2-25 Processes to remediate negative impacts	14, 24			
	2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	48			
	2-27 Compliance with laws and regulations			Not applicable	No fine nor other sanction
	2-28 Membership associations	7			
	2-29 Approach to stakeholder engagement	16-19			
	2-30 Collective bargaining agreements	4			

GRI Standard /Other source	Disclosure	Location	Omission		
			Requirement(s) omitted	Reason	Explanation
Material topics					
GRI 3: Material Topics 2021	3-1 Process to determine material topics	17-19	A gray cell indicates that reasons for omission are not permitted for the disclosure or that a GRI Sector Standard reference number is not available.		
	3-2 List of material topics	17-19, 52-57			
Anti-corruption					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	48			
GRI 205: Anti-corruption 2016	205-1 Operations assessed for risks related to corruption			Not applicable	Managed at Group level, not country
	205-2 Communication and training about anti-corruption policies and procedures	47			
	205-3 Confirmed incidents of corruption and actions taken			Not applicable	No confirmed incident
Materials					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	30			
GRI 301: Materials 2016	301-1 Materials used by weight or volume	33			
	301-2 Recycled input materials used	33			
	301-3 Reclaimed products and their packaging materials	33			

GRI Standard /Other source	Disclosure	Location	Omission		
			Requirement(s) omitted	Reason	Explanation
Emissions					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	31			
GRI 305: Emissions 2016	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	28, 31, 32			
	305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	28, 31, 32			
	305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions	28, 31, 32			
	305-4 GHG emissions intensity			Not applicable	Only CO2 emissions are in our scope, no other GHG
	305-5 Reduction of GHG emissions	28, 31, 32			
	305-6 Emissions of ozone-depleting substances (ODS)			Not applicable	Only CO2 emissions are in our scope, no other GHG
	305-7 Nitrogen oxides (NOx), sulfur oxides (SOx), and other significant air emissions			Not applicable	Only CO2 emissions are in our scope, no other GHG
Employment					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	37			
GRI 401: Employment 2016	401-1 New employee hires and employee turnover	38			
	401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	40			
	401-3 Parental leave	41			

GRI Standard /Other source	Disclosure	Location	Omission		
			Requirement(s) omitted	Reason	Explanation
Occupational health and safety					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	39-42			
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-1 Occupational health and safety management system	39			
	403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	39			
	403-3 Occupational health services	39			
	403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	54		Not applicable	Only CO2 emissions are in our scope, no other GHG
	403-5 Worker training on occupational health and safety	39-41			
	403-6 Promotion of worker health	39-41		Not applicable	Only CO2 emissions are in our scope, no other GHG
	403-7 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	39-41		Not applicable	Only CO2 emissions are in our scope, no other GHG
	403-8 Workers covered by an occupational health and safety management system	40			
	403-9 Work-related injuries			Information unavailable/incomplete	This information is not yet collected
	403-10 Work-related ill health			Information unavailable/incomplete	This information is not yet collected

GRI Standard /Other source	Disclosure	Location	Omission		
			Requirement(s) omitted	Reason	Explanation
Training and education					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	42			
GRI 404: Training and Education 2016	404-1 Average hours of training per year per employee	42			
	404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	42			
	404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	38, 42			
Diversity and equal opportunity					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	54			
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Diversity of governance bodies and employees	9, 25, 38, 41, 42			
	405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men	38			

GRI Standard /Other source	Disclosure	Location	Omission		
			Requirement(s) omitted	Reason	Explanation
Local communities					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	13			
GRI 413: Local Communities 2016	413-1 Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	13, 24, 56			
	413-2 Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities			Not applicable	No negative impact identified
Public policy					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	17			
GRI 415: Public Policy 2016	415-1 Political contributions	50, 56			
Customer privacy					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	49			
GRI 418: Customer Privacy 2016	418-1 Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	49			



Contactpersoon

Christel Ergo
Sustainability Manager
christel.ergo@pluxeegroup.com
+ 32 (0)471/55.79.39

Grafisch ontwerp

Capital Panache