

pluxee

Rapport de responsabilité d'entreprise 2025



Table des matières

2	Table des matières	24	Périmètre de nos activités
3	Avant-propos	25	Produits publics
4	À propos de ce rapport	26	Avantages collaborateurs
10	Chiffres-clés	28	Bilan de l'année écoulée
11	Notre équipe de 246 personnes	30	Résultats 2024 - 2025
12	Nos réalisations majeures	31	Environnement
13	Édito	41	Social
15	Vision-mission	49	Gouvernance
17	Gouvernance, gestion des risques et inclusion des parties prenantes	55	Matérialités
21	Exercice de double matérialité	60	Glossaire
		67	Tableau de concordance GRI

Avant-propos

Ce rapport de durabilité annuel couvre les activités de Pluxee Belgium et complète le [rapport annuel 2025](#) publié par le Groupe Pluxee.

Les deux documents sont complémentaires, avec d'un côté des informations générales couvrant l'ensemble des activités des pays du Groupe Pluxee et de l'autre côté, un focus sur l'impact de durabilité en Belgique.

Chaque document est rédigé avec rigueur en suivant des normes strictes, celles du GRI en ce qui concerne le présent rapport.

Vous trouverez à la fin de ce rapport une définition de nos matérialités ainsi qu'un glossaire dans lequel nous expliquons plus en détails certains termes un peu plus techniques.

Comme chaque année, nous avons également fait en sorte de maintenir le format du document et son contenu en conformité aux critères d'accessibilité numérique.

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



À propos de ce rapport

Période du rapport

Ce rapport publié en mars 2026 couvre la période du 1er septembre 2024 au 31 août 2025 pour les chiffres. Il se peut que nous fassions référence à des événements plus récents, auquel cas nous le mentionnerons explicitement.

Fréquence du rapport

Fréquence annuelle, sixième édition.

Activités

Ce rapport concerne les activités de Pluxee en Belgique, gérées exclusivement au siège de Bruxelles.

La majeure partie des centres de production et des centres d'appels sont sous-traités en Belgique. Nous avons un centre de

production sous-traité en Autriche, un centre d'appel sous-traité en Bulgarie et un autre au Portugal.

Les activités de Pluxee comprennent :

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

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

Nom de l'entreprise

Pluxee Belgium S.A.

Structure et forme juridique

La société anonyme Pluxee Belgium, dont le siège social est situé au 36 rue Ravenstein à 1000 Bruxelles, appartient au Groupe Pluxee, dont le siège central est situé au 16 rue du Passeur de Boulogne à Issy-les-Moulineau 92130 en France.

Au 31 août 2025 le Groupe Pluxee, acteur majeur international sur le marché des avantages et de l'engagement des employés, est présent dans 28 pays, emploie plus de 5.600 personnes à travers le monde pour un volume d'affaires consolidé de plus de 24 milliards d'euros.

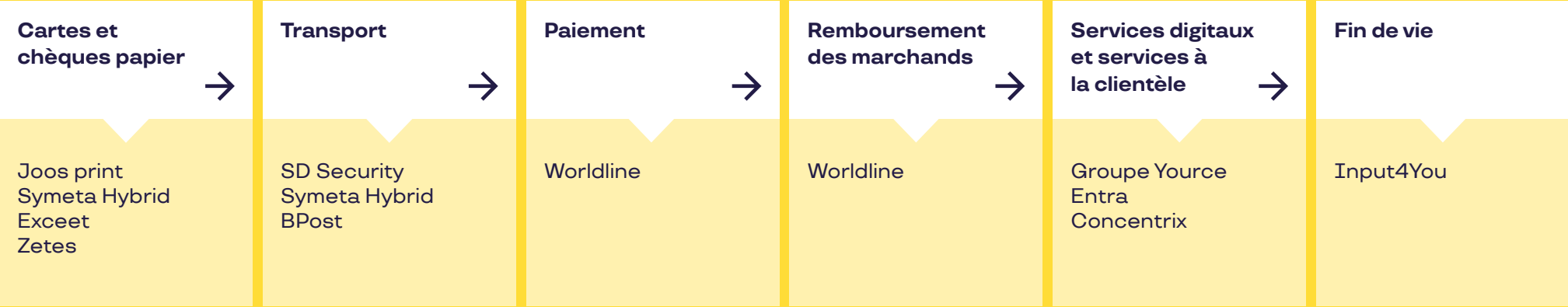
Chaîne d'approvisionnement et sous-traitance

Pluxee Belgium sous-traite auprès des sociétés suivantes une partie de la gestion de ses activités. Vous les trouverez aussi visuellement dans le graphique ci-dessous :

- **Joos Print** : production du fond de chèque à Turnhout (Belgique)
- **Symeta Hybrid** (à travers Canon Belgium) : centre de production des chèques papier à Leuven (Belgique)
- **Input4You** (à travers Canon Belgium) : traitement des chèques papier à Dilbeek (Belgique)
- **Exceet Card Austria GmbH** (à travers Zetes) : production du corps de carte à Kematen (Autriche)
- **Zetes** : centre de production de la Pluxee Card à Ruisbroek (Belgique)
- **Worldline** : Activation et désactivation des terminaux, traitement des transactions des chèques électronique à Evere (Belgique)
- **SD Security** : transport des chèques papier à Ruisbroek (Belgique)
- **Bpost** (à travers Symeta et Zetes) : transport de nos cartes et chèques Public (Belgique)
- **Groupe Yource** : centre d'appel principal à Mouscron (Belgique) et de renfort à Gand (Belgique) et à Sofia (Bulgarie)
- **Entra** : centre d'appel principal à Heppignies (Belgique)
- **Concentrix** : centre d'appel à Porto (Portugal)
- **Easypost** (Mouscron) : Traitement du courrier et remise à BPost pour livraison



Chaîne d'approvisionnement des produits



Catégories indirectes	
Locaux (entretien, énergie, location)	Services informatiques
Mobilité des employés	Services de support (RH, marketing, légal, finance, stratégie)



Du côté de l'écosystème durabilité

Pluxee Belgium est membre de **The Shift**, de la **Diversity Managers Association in Belgium**, de **Diversicom** et de l'**ISIT** (Institut Belge du Numérique Responsable) et est signataire de :

- la **Belgian Alliance for Climate Action** (BACA)
- **CEASE** Violence
- la **Charte de la Diversité**
- les **Principes des Nations-Unies d'autonomisation des femmes** (WEFs)
- la **Sustainable IT Charter** de l'ISIT
- l'**Inclusive Panels Supporter**

Pluxee Belgium a soutenu par des dons financiers, en nature, ou par du mécénat de compétence plusieurs associations comme **The Bridge**, **Digital Buddy**, **Digital4Youth**, la **Maison Rue Verte**, le **Circé de l'Ilot** et **Shoe-Box**.

Nos labels et certifications

	Labels et certificats	Adhésions et partenariats	Actions internes	Philanthropie
Transversal	 	 	 	
Environnement	 		 	
Social	 	 	 	
Gouvernance	 			



Adhésions

Pluxee est également membre de Unizo, de VOKA de BECI et de Gondola.

Assurance externe

Les états financiers consolidés du Groupe Pluxee ont été audités avec un niveau d'assurance raisonnable. Le rapport de développement durable, qui est inclus dans le rapport annuel intégré du Groupe Pluxee, a été examiné avec un niveau d'assurance limité. PricewaterhouseCoopers Accountants N.V. a été engagé pour les deux missions. Le présent rapport de responsabilité sociétale de Pluxee Belgium est basé sur les données financières auditées dans le cadre du rapport intégré du Groupe Pluxee.

Conformité GRI

Le contenu et les principes de ce rapport sont en accordance avec la Global Reporting Initiative (GRI).

Personne de contact

Christel Ergo

Sustainability Manager:

christel.ergo@pluxeegroup.com

+ 32 (0)471/55.79.39

Chiffres-clés

au 01/09/2025



Nombre d'entreprises clientes

93.034



Nombre de partenaires de notre réseau d'acceptation

23.341



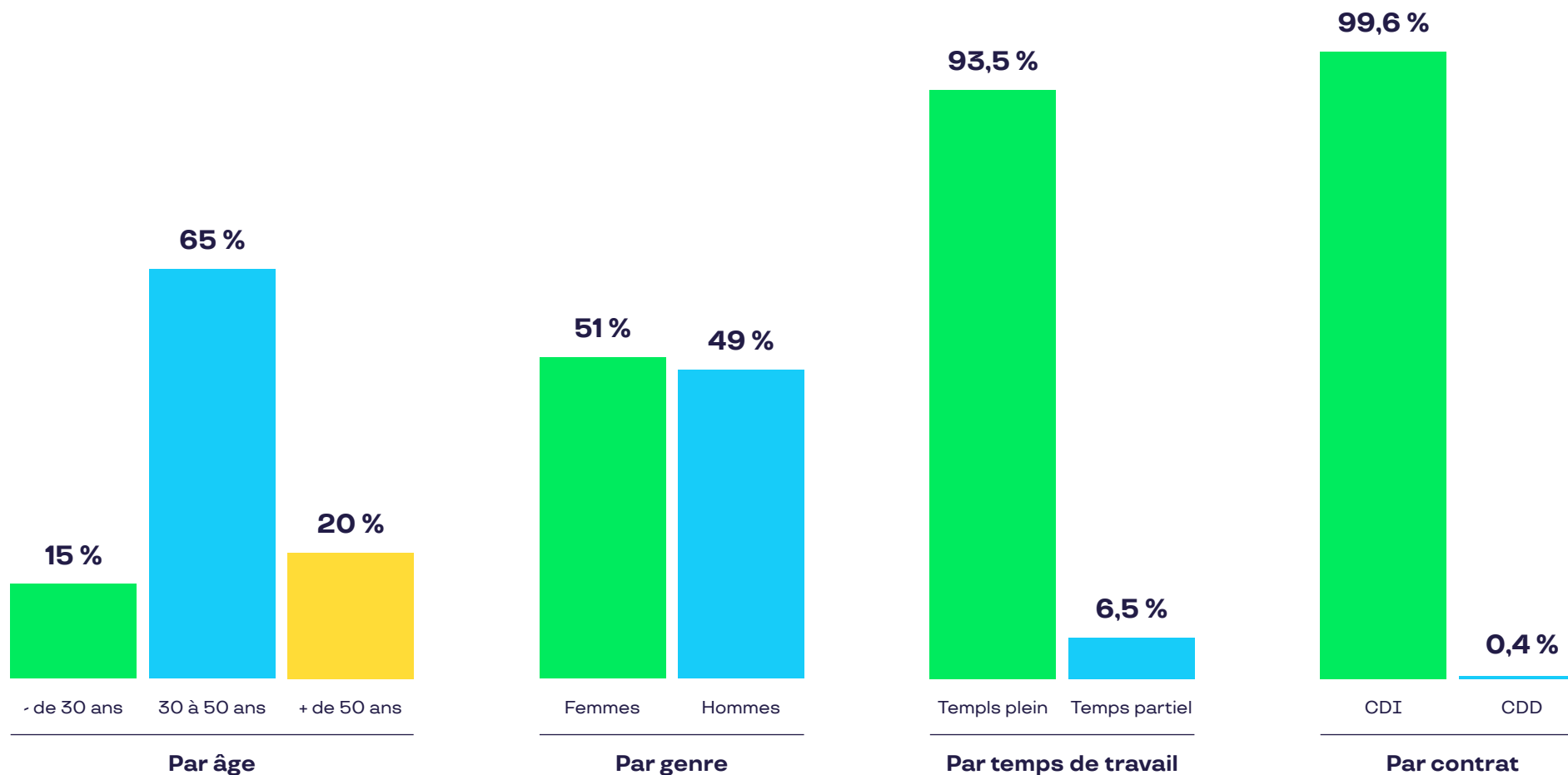
Nombre de personnes utilisatrices de nos solutions

2,77 millions



Notre équipe de 246 personnes

en quelques chiffres



Nos réalisations majeures

en 2024 - 2025



Maintien de nos certifications,
ISO 9001, ISO 27001



Obtention du label **BREEAM
Excellent** pour le bâtiment



Remplacement du label CO2 neutre par
de la **contribution environnementale**



Création de la **Fresque de la
Consommation** comme outil grand
public de sensibilisation à la (sur)
consommation et ses impacts
sociaux et environnementaux

54 %

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



Adhésion au **Diversity
Charter** et à l'**ISIT**



En octobre 2025, obtention
de la médaille Platinum pour
Ecovadis (top 1%)



En décembre 2025, obtention du
niveau 4 pour le label **GEEIS**



En décembre 2025, renouvellement de
la certification **Great Place to Work**

Édito

du Country Managing Director



Stijn Van Brussel

Country Managing
Director, Pluxee
Belgium SA

Chères lectrices, chers lecteurs,

Quand j'ai rejoint Pluxee Belgium mi-2025, j'ai eu envie de comprendre ce qui fait vraiment notre identité. Pas seulement nos produits, mais ce qui nous anime au quotidien, ce qui guide nos décisions, et la manière dont nous voulons contribuer positivement à la société.

Très vite, une chose m'a frappé : chez Pluxee, la Durabilité n'est pas un sujet "à côté". Elle est au cœur de notre façon de travailler. Elle se retrouve dans nos choix stratégiques, dans notre manière d'accompagner nos clients et partenaires, et dans ce que nous rendons possible pour les bénéficiaires. En bref, elle fait partie de notre mission : **construire une expérience employé durable et personnalisée**, au travail et en-dehors.

Cette année fiscale 2025 a marqué une étape importante dans notre transformation. Et elle a surtout été une

année d'actions concrètes et mesurables.

Sur le plan environnemental, nous avons franchi un cap majeur : **nous avons réduit nos émissions de CO₂ de 54% sur l'ensemble de nos activités**. Ce résultat est le fruit de changements structurels et assumés : notre déménagement, l'évolution de la mobilité de nos équipes, et la poursuite de la réduction des chèques papier et des volumes transportés. C'est une preuve claire qu'en agissant sur nos façons de fonctionner, nous pouvons générer un impact réel.

En parallèle, nous continuons à renforcer ce qui compte aussi énormément pour nous : **le soutien aux communautés locales et à l'économie de proximité**. En rapprochant le commerce et la consommation des citoyens, nous aidons les commerçants locaux et contribuons à un écosystème plus résilient. C'est une manière très concrète de rendre les choix plus durables plus

accessibles, y compris dans les habitudes du quotidien.

Parce que ces enjeux demandent une compréhension partagée, nous avons également mis un accent fort sur la sensibilisation et l'engagement de nos équipes. La Durabilité est partout dans nos activités : cela implique d'embarquer, de former, de donner des repères, et d'outiller chacun et chacune. Dans cette logique, nous avons développé, avec notre partenaire Bleen, **un jeu de sensibilisation à une consommation plus durable**. Il est accessible à nos partenaires, clients, bénéficiaires et au grand public, avec une ambition simple : aider à questionner ses habitudes, mieux comprendre son impact, et explorer d'autres manières de consommer.

Nous portons aussi nos engagements avec exigence et transparence. Et nous acceptons qu'ils soient évalués de manière indépendante. En octobre 2025, nous avons obtenu le label **EcoVadis Platinum**, une reconnaissance qui confirme que notre démarche s'appuie sur des résultats solides, pas uniquement sur de bonnes intentions.

Notre rôle va au-delà de la simple offre de produits ou de services. Nous assumons également notre rôle de leader d'opinion en matière de travail durable et centré sur l'humain. En collaboration avec **Ipsos**, nous avons mené l'étude internationale « **Les nouvelles règles de l'engagement** » auprès de 8 700 employés dans 10 pays. Cette étude montre une évolution claire : aujourd'hui,

l'engagement n'est plus une question de « tout ou rien », mais s'inscrit dans un équilibre plus large entre vie privée, vie professionnelle et engagement social.

Cette évolution, que nous appelons « **engagement raisonné** », reflète des attentes claires en matière de sens, de flexibilité et de relation plus équilibrée entre l'employeur et l'employé. Elle correspond étroitement à notre vision de la Durabilité : les organisations durables sont celles qui accordent de l'attention aux personnes et les soutiennent dans leur développement.

Je vous invite maintenant à parcourir ce rapport. Vous y découvrirez comment, avec nos équipes et nos partenaires, nous faisons vivre cette ambition au quotidien, avec lucidité, énergie et responsabilité.

Bonne lecture, et merci de faire partie de cette dynamique.

Stijn Van Brussel,
Managing Director Pluxee Belgium

Vision-mission

Être un partenaire responsable à chaque instant

Notre mission tient en une phrase : « créer une expérience personnalisée et durable pour les employés, au travail et au-delà ».

Pluxee a pour ambition d'inspirer le changement et de stimuler le progrès. Le groupe cherche à autonomiser les personnes au sein de son écosystème et les communautés locales qu'il soutient en générant un impact économique et en œuvrant pour garantir l'inclusion numérique et financière.

Pluxee s'efforce d'identifier les thèmes les plus importants et les plus significatifs pour son activité, ainsi que les impacts (positifs et négatifs), les risques et les opportunités en

matière de développement durable. Cette approche a guidé l'élaboration de la vision de Pluxee en matière de développement durable.

Concrètement, cela se traduit en 4 piliers, qui sous-tendent nos activités depuis plusieurs années.

Individus : en aidant chaque personne à se réaliser

Nous nous engageons à aider chaque employé à s'épanouir en tant que personne et à trouver des moyens novateurs de se développer. Tout ce que nous faisons vise à ouvrir un monde d'opportunités pour aider les individus à profiter davantage de ce qui compte vraiment pour eux. En donnant vie à des expériences durables et personnalisées, nos projets

ont un impact réel sur des millions de vies. Cela augmente le bien-être et l'engagement des personnes.

Communautés locales : en dynamisant nos écosystèmes

Nous voulons que ces effets positifs se fassent sentir bien au-delà du lieu de travail. C'est pourquoi notre modèle d'entreprise n'est pas seulement bénéfique pour les individus, mais aussi pour leurs communautés. Nous favorisons la dépense dans les petits commerces, qui est passée de 42,2% à 48,6%, et nous voulons porter cette proportion à 50% d'ici à 2030, contribuant ainsi à l'ambition du Groupe Pluxee d'atteindre 8 milliards dépensés en PME.

Nous soutenons aussi l'autonomisation

des jeunes et des femmes en situation de précarité grâce à plusieurs partenariats.

Environnement : en respectant le vivant

Nous défendons également la consommation durable et suivons une stratégie ambitieuse pour réduire notre empreinte environnementale, avec la première trajectoire Net-Zéro validée par les initiatives Science-Based Targets (SBTi) dans notre secteur. Ces engagements font partie de notre ADN et sont l'une des raisons pour lesquelles nos parties prenantes nous choisissent.

Trusted Partner : en méritant la confiance de nos partenaires au quotidien

En tant que partenaire de confiance, Pluxee engage ses parties prenantes

dans la chaîne de valeur du groupe afin de développer une technologie fiable et de gérer les données de manière responsable, ainsi que de garantir les normes les plus élevées en matière d'éthique commerciale et de conformité. Cela permet à l'entreprise d'offrir la meilleure expérience utilisateur possible dans l'ensemble de l'écosystème Pluxee.

Cela signifie également être aux côtés de nos partenaires, dans un esprit de dialogue constant. Nous sommes toujours à l'écoute de leurs idées et de leurs attentes afin d'améliorer notre offre et de fournir des solutions intuitives, faciles à utiliser, personnalisées et qui améliorent réellement le bien-être des employés. C'est cela être une entreprise humaine avec une offre numérique d'abord.





Gouvernance, gestion des risques et inclusion des parties prenantes

Gestion des risques

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

Les managers opérationnels sont en première ligne pour identifier et gérer les risques dans leur champ de compétence. Les fonctions de support et transversales définissent les procédures et fournissent les clés aux équipes pour la gestion des risques.

L'audit interne du Groupe Pluxee opère annuellement une évaluation des risques et émet des recommandations à l'intention des entités locales. L'audit externe vérifie chaque année les résultats financiers et un cabinet d'audit est mandaté par le Groupe Pluxee pour vérifier les données non-financières du siège et des filiales à travers le monde en vue du reporting consolidé du Groupe.

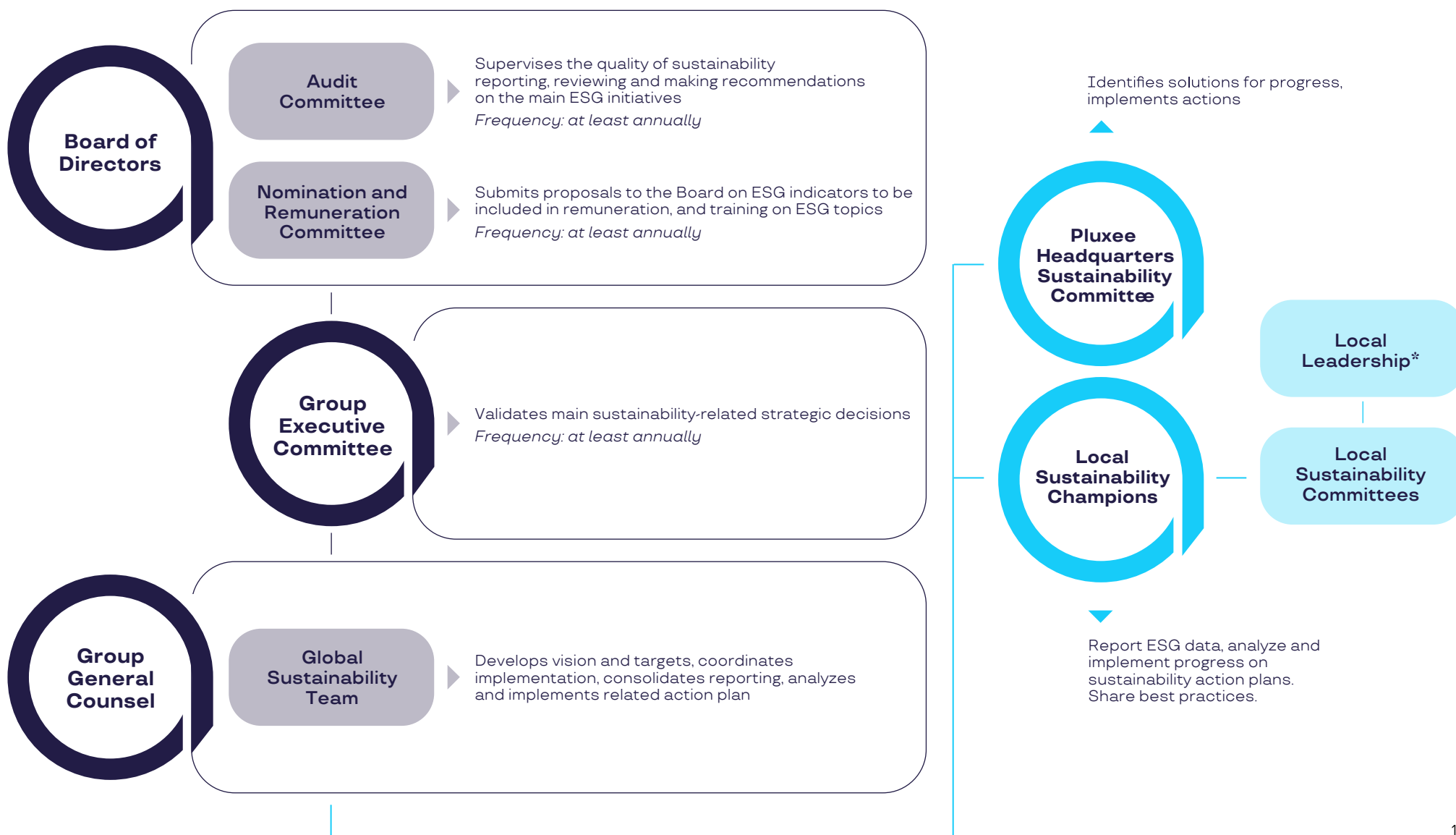
Gouvernance

Conformément à la gouvernance du groupe Pluxee, que vous trouvez détaillée ci-dessous, la Belgique met en place une gouvernance de durabilité.

L'équipe de gestion de la durabilité existe depuis maintenant 7 ans et a en charge la coordination de tous les aspects de durabilité dans le pays, tant sociale qu'environnementale, avec un œil sur la gouvernance, principalement gérée par l'équipe de contrôle interne.

Idéalement, l'équipe s'entoure d'organes de soutien robustes, en ce compris des contacts réguliers avec l'équipe de direction locale, un réseau de champions pour relayer l'information et un comité CSR chargé d'évaluer toutes les initiatives prises localement, qui sera prochainement mis en place en Belgique.

Gouvernance du groupe Pluxee



* Local leadership includes the Pluxee Group's country leadership team members i.e. the members of the country executive committees.

Gouvernance de durabilité pour Pluxee Belgique

 SUGGEST	 DECIDE	 COORDINATE	 ACT	 SHARE
Sustainability Committee Sustainability pioneers Frequency: Meeting every 2/3 months Goal: Analyse and pilot projects prioritized by the Executive Sustainability Committee, as well as propose recommendations based on: a. The achievement of the determined objectives b. New initiatives to explore	Executive Sustainability Committee CLT + Sustainability team Frequency: 2 meetings per year Goal: Prioritize and validate the company's sustainability projects, as well as propose recommendations based on: a. Goals, objectives & performance b. Budget allocation	Sustainability Team Frequency: Daily job Goal: Coordinate, inspire, develop and implement the projects.	Sustainability work groups Volunteers Frequency: Project base Goal: Implement one of the sustainability initiatives that has been identified as a priority.	Sustainability Ambassadors Departments' Representatives Frequency: Fortnightly Goal: Diffuse information, invitations from the Sustainability team to the departments. Collect questions and remarks from the departments to the Sustainability team.



Inclusion des parties prenantes

Nous avons décidé depuis 2019 de nous entourer de parties prenantes, qui nous conseillent, nous confrontent et nous encouragent à continuer dans la bonne direction.

Les parties prenantes externes proviennent de divers domaines :

- Monde académique
- Secteur privé (clients, fournisseurs)
- Secteur public
- Organisations non gouvernementales
- Fédérations d'entreprises

À l'exception des membres issus de notre chaîne d'approvisionnement, aucun lien direct ou indirect ne lie les membres à nos activités. Exempts de tout conflit d'intérêt, les membres ne perçoivent aucune rémunération

pour leur engagement à nos côtés.

Le panel atteint l'équilibre de genre, couvre les trois régions du pays et tous les domaines du développement durable.

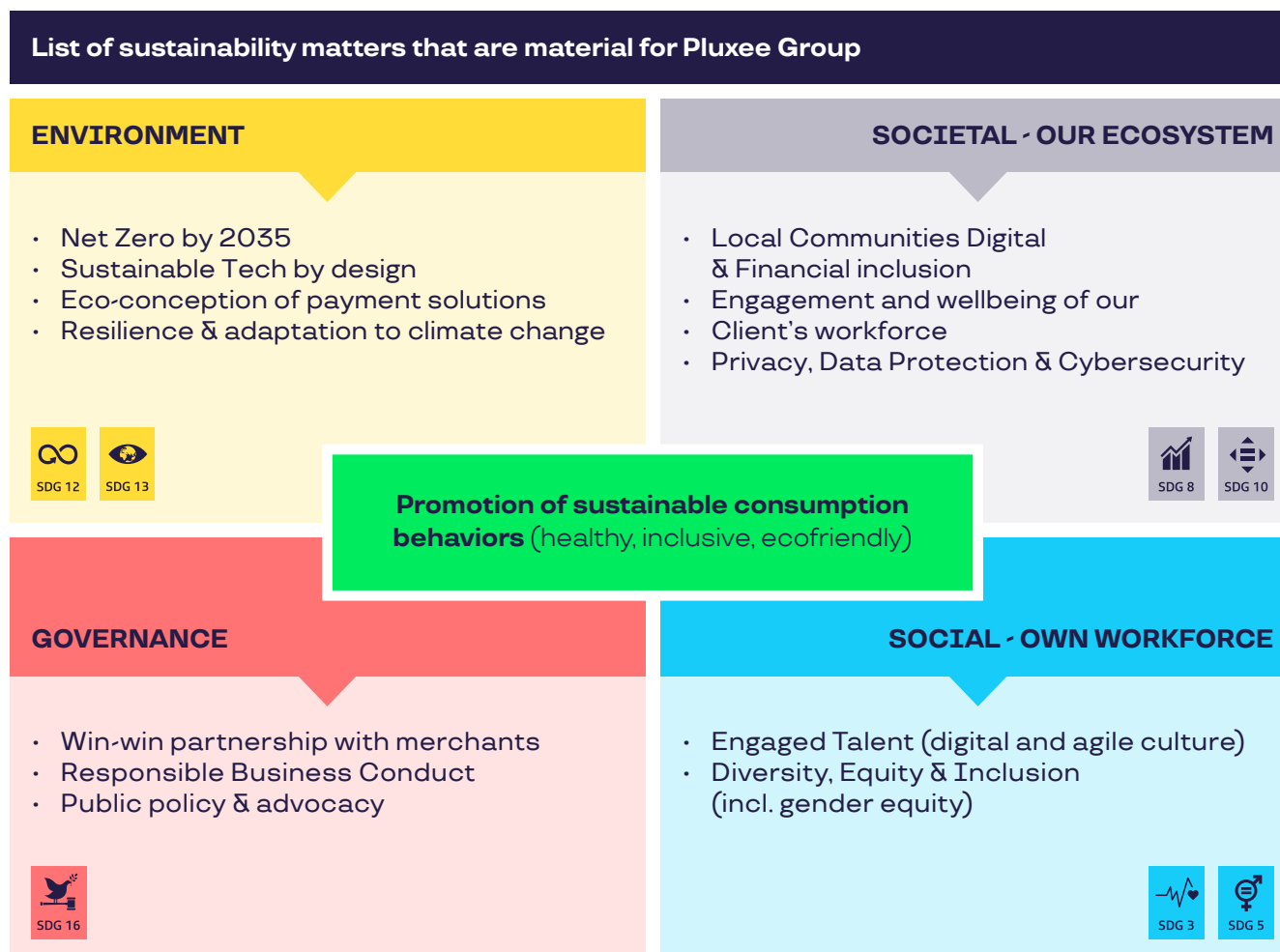
En 2025, nous n'avons pas fait formellement appel à ce panel mais avons privilégié des discussions plus informelles. Ce, en ligne avec notre stratégie d'organiser une grosse consultation une année sur deux.

Exercice de double matérialité

de Pluxee en Belgique

L'exercice de double matérialité a été réalisé par le Groupe Pluxee en 2024, en consultation avec plus de 3.000 parties prenantes internes et externes. Vous trouverez la définition de nos matérialités à la fin de ce rapport.

Cet exercice a identifié 17 impacts, dont 13 ont été retenus et 4 ont été considérés comme non matériels. Les 13 impacts matériels peuvent être groupés en 4 catégories. Ils ne sont pas affichés en matrice car chacun a son importance pour le Groupe Pluxee.



Comme expliqué ci-dessus, l'exercice étant mené une année sur deux, les informations n'ont pas changé depuis l'année dernière.

Les 4 impacts non matériels restent :

- Gestion des déchets : les déchets générés sur nos sites sont considérés minimes et les déchets issus des cartes et chèques-papiers sont déjà inclus dans le scope 3 sur la fin de vie de nos produits. Mais cette position pourrait être réévaluée à l'avenir et sera suivie de près.
- Consommation de l'eau dans nos centres de données : notre usage des centres de données reste modéré, partant la consommation d'eau de refroidissement. Cette position sera néanmoins suivie de près, selon l'évolution de notre usage des centres de données.
- Perte de biodiversité et impact sur les écosystèmes : nos activités demandent relativement peu de ressources et n'empiètent pas

sur les habitats naturels. Cet impact n'est pas matériel.

- Pollution par les fournisseurs de Pluxee : pour la même raison, cet impact n'est pas non plus considéré comme matériel.

Sur cette base, Pluxee Belgium a ensuite conduit une consultation nationale, qui s'est déroulée en trois étapes :

1. Les 13 enjeux matériels identifiés par le Groupe Pluxee ont été retenus et nous y avons ajouté une matérialité spécifique à la Belgique : la mobilité durable, qui était un réel enjeu avec 65% des collègues qui venaient au bureau en voiture.
2. L'ensemble des collègues ont eu la possibilité de remplir une enquête de durabilité pour identifier leurs priorités en termes de durabilité et leur envie d'agir. Afin de ne pas biaiser leur priorisation, nous avons fourni la liste des matérialités

non hiérarchisée et la possibilité d'ajouter d'autres catégories.

Nous avons pu collecter les réponses de 116 d'entre eux

3. Nous avons interviewé 8 personnes représentant les différentes parties prenantes externes (académicien, fournisseur, politicienne, client, ONG, ...).

Plutôt que de refaire un exercice de matérialité local complet, nous avons préféré extraire le top 5 de nos enjeux matériels pour les années à venir en termes de durabilité. Le Leadership Team belge a donc déterminé les 5 plus grandes priorités sur base des points accordés à chaque matérialité lors des consultations internes et externes.

Les 5 principaux enjeux pour Pluxee Belgique

ESG Topics	Total
Environement - Sustainable mobility	74
Environement - Net Zero by 2035	61
Environement - Sustainable tech by design	56
Social - Own Workforce - Engaged Talent - digital and agile culture	56
Social - Own Workforce - Diversity, Equity & Inclusion	55
ESG Topics	Total
Environement - Net Zero by 2035	15
Social - Own Workforce - Engaged talents - digital and agile culture	15
Environement - Resilience & adaptation to climate change	9
Governance - Business integrity and transparency	9
Societal - Our Ecosystem - Promotion of sustainable consumption	8



Combined top 5 of Pluxee Belgium materialities
1. Environement - Net Zero by 2035
2. Social - Own Workforce - Engaged talents
3. Cross ESG - Sustainable consumption behaviors
4. Environement - Sustainable mobility
5. Environement - Sustainable tech by design

Par la nature de nos activités, notre matrice de matérialité couvre 7 des 17 Objectifs de Développement durable des Nations-Unies. Vous les retrouverez dans les pages de ce rapport.

Périmètre de nos activités

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

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

Pluxee propose deux catégories de produits :

- les **produits publics** (aides accordées par des entités publiques à une catégorie de citoyens, indépendamment de tout lien de subordination)
- et les **avantages collaborateurs** (avantages extralégaux que les employeurs accordent à leurs employés, dans le cadre d'un contrat de travail).

Avantages collaborateurs et produits publics sont attribués sous la forme de titres sociaux qui ne sont pas de la monnaie électronique parce que la validité est limitée dans le temps. Ils sont exclusivement destinés à une consommation sur le territoire belge et contribuent à soutenir l'économie

locale, qui fait face à de nombreux défis, comme l'inflation ou la concurrence des plateformes d'e-commerce étrangères.



Produits publics



Titres-services

Besoin d'aide pour le ménage, le repassage ou les courses ? Avec les [titres-services](#), toute personne résidant en Belgique peut accéder à des services ménagers simples et fiscalement avantageux. Elle dispose ainsi d'un pouvoir d'achat plus important et d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Depuis leur introduction en 2003, les titres-services permettent chaque année à plus de 165 000 travailleuses - 97 % sont des femmes -, de se constituer des droits sociaux. Bien que leurs conditions de travail et leur situation économique méritent encore toute l'attention nécessaire, ce sont des personnes souvent peu qualifiées qui accèdent ainsi au marché du travail régulier.



ALE

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



Les soutiens régionaux aux entreprises

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

Avantages collaborateurs



Chèques-repas

Grâce à [Pluxee Lunch](#) (le chèque-repas de Pluxee), les personnes salariées, pour la plupart issues de PME et de micro-entreprises, peuvent facilement payer leurs repas ou leurs courses alimentaires dans un restaurant ou un commerce alimentaire à proximité de leur domicile ou de leur lieu de travail. Nous plaidons depuis quelques années pour l'augmentation de leur valeur faciale, afin de mieux correspondre aux nouvelles réalités économiques.



Eco-chèques

Savez-vous qu'avec un euro dépensé avec les éco-chèques, 1 kilo d'émissions de gaz à effet de serre est évité ? Grâce au [Pluxee Eco](#) (l'éco-chèque de Pluxee), les personnes salariées et leur famille peuvent facilement accéder à des services et des produits écologiques. La liste de produits disponibles est longue et variée, dans laquelle on peut retrouver matériel informatique de deuxième main, lampes LED, vélos, abonnements de train, plantes, outils de jardin, aliments bio, panneaux solaires, ... En démocratisant l'accès aux produits et services à haute valeur environnementale, l'éco-chèque stimule la transition écologique. Un changement durable de comportement devient ainsi financièrement intéressant. Et l'environnement n'est

pas le seul à en profiter ! Les secteurs en pleine expansion de la nouvelle économie verte, souvent composés de petits commerçants, en ressentent également l'impact positif.

Cette année, nous avons poursuivi notre initiative de partage d'un "[guide shopping des éco-chèques](#)", un guide complet pour guider nos bénéficiaires vers des achats durables et intelligents avec leurs Pluxee Eco. Nous y mettons en avant de nombreux commerçants durables, une présentation de labels de durabilité (Ecolabel, GOTS, FSC, etc.).



Chèques-cadeaux

[Pluxee Cadeau](#) (le chèque-cadeau de Pluxee) permet de récompenser ses équipes à l'occasion d'un événement collectif (fêtes de fin d'année) ou individuel (mariage, départ à la pension, etc.). La personne qui reçoit Pluxee Cadeau peut choisir son cadeau auprès de plus de 12.000 partenaires de notre réseau d'acceptation.



Chèques sport et culture

Pour inciter ses équipes à se ressourcer dans la culture ou le sport, chaque entreprise peut octroyer jusqu'à 100 euros par an de [Pluxee Sport & Culture](#), le chèque sport et culture de Pluxee. Cet avantage permet de profiter de diverses activités sportives et culturelles auprès de plus de 1.000 enseignes partout en Belgique (expos et musées, centres sportifs, parc de loisirs, etc.). Tout comme nos autres avantages, le Pluxee Sport & Culture est disponible sur notre carte Pluxee, ce qui garantit une grande facilité d'utilisation.



Pluxee Mobility

Avec [Pluxee Mobility](#), les entreprises peuvent offrir une solution de mobilité sur mesure à leurs équipes. Les dépenses sont gérées par les bénéficiaires sur une plateforme numérique centralisée, qui incite à la multi-modalité (le fait de combiner plusieurs moyens de transport pour un trajet) et permet une gestion simple du budget mobilité fédéral, pour les entreprises qui l'offrent. Ou comment agir pour un monde plus vert, plus sain et plus durable tout en se débarrassant de la paperasserie !



Bilan de l'année écoulée

Qui a dit que la durabilité devait être ennuyeuse ?
Certainement pas Pluxee !

L'année 2025 chez Pluxee Belgium s'est placée sous le signe de la **sensibilisation des collègues** aux enjeux sociétaux, tant environnementaux que sociaux. Une sensibilisation principalement sous forme d'ateliers interactifs, mais aussi parfois de webinaires et d'e-learning, afin qu'il y en ait pour tous les goûts. Nous allons même jusqu'à nous déguiser en poubelle sur scène lors des fêtes du personnel pour enseigner les consignes de tri aux collègues, rien de tel pour marquer les esprits...

Pareil pour le choix des thèmes, nous cherchons à toucher les intérêts de tout le monde et avons proposé des sujets aussi diversifiés que l'IT durable, l'IA responsable, l'alimentation végétale, le français inclusif, les voyages en train, la gestion des déchets, etc.

Au total, ce ne sont pas moins de 1.000 heures de formation qui ont été dispensées pour la seule durabilité, soit environ 4 heures par collègue. Et une trentaine de collègues ont été impliqués dans l'animation de ces formations. Résultat ? Un taux de satisfaction de 4,7/5 et les collègues estiment à 7/10 l'impact sur leurs comportements. Des

scores positifs pour l'engagement des employés, l'impact sur leurs vies et l'inspiration que nous donnons à nos clients, ils nous motivent à continuer !

D'ailleurs, ces ateliers nous ont aussi inspirés pour développer notre propre outil de sensibilisation grand public : la **Fresque de la Consommation**. Nos produits augmentent le pouvoir d'achat, donc la consommation. La Fresque aide nos utilisateurs à adopter une consommation plus responsable, en ligne avec l'objectif de développement durable (ODD) des Nations-Unies 12.

Ce jeu, créé en partenariat avec le cabinet de consultance en durabilité Bleen, est accessible tant pour nos propres collègues que pour les équipes de nos parties prenantes et le grand public, afin d'accroître l'impact positif que Pluxee peut avoir sur son écosystème. En trois heures, les participants voient de manière ludique pourquoi on consomme, ce qui influence nos choix, où notre argent va, quels sont les impacts de nos achats et, enfin, comment faire autrement.

À la fin de la session, les participants et participantes repartent avec un petit cadeau. Envie d'en savoir plus ? Rendez-vous sur notre [site web](#) ;-)

Outre nos efforts de sensibilisation, nous sommes également très fiers de la **diminution de notre empreinte carbone** : 54% d'émissions de CO2 en moins depuis 2017, ça se fête ! Cette belle réussite est le résultat d'une stratégie RSE globale et à long terme ; Pluxee Belgium récolte aujourd'hui les fruits des projets initiés depuis plusieurs années. Et nous ne nous arrêtons évidemment pas là, nous continuons à mettre en œuvre de nouvelles initiatives pour atteindre nos ambitions climatiques.

Afin d'étendre notre action environnementale, nous avons décidé de passer de la compensation carbone à la **contribution environnementale**. C'est un peu technique, vous trouverez toutes les explications plus bas dans le rapport, mais nous sommes très heureux d'élargir notre focus au-delà de l'action climatique pour nous

intéresser à la biodiversité et à la gestion de l'eau près de chez nous.

Concernant la **Diversité et l'Inclusion**, Pluxee a continué ses actions pour l'égalité salariale, la compréhension et l'inclusion des groupes sous-représentés, développé ses options de bénévolats pour soutenir les communautés et rejoint la [Diversity Charter of Belgium](#) pour chercher de l'inspiration et partager ses bonnes pratiques. Ces efforts ont notamment été reconnus lors du renouvellement du label GEEIS, passant d'un niveau 3 à 4 de maturité.

Enfin, ce travail, et tout le reste, nous a permis d'atteindre en octobre 2025 la convoitée **médaille Platinum d'Ecovadis** ! Beau signal que nous allons dans la bonne direction.

Vous trouverez toutes les informations dans ce rapport, nous vous souhaitons une bonne lecture !

À bientôt,
L'équipe durabilité

Résultats 2024 - 2025



Environnement



Social



Gouvernance

Environnement

Dans une entreprise de services, l'empreinte environnementale est forcément moins élevée (1.296t CO₂e en 2025) que dans l'industrie lourde ou les activités de transport. Mais chaque entreprise doit prendre sa part dans la lutte contre le dérèglement climatique. C'est pourquoi nous mesurons nos émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre et établi une trajectoire Net Zéro d'ici 2035 (SDG 12.2, 13.1). Mais ce n'est pas tout. Avec plus de 2,7 millions de personnes qui utilisent nos solutions en Belgique, Pluxee a un rôle à jouer dans l'accompagnement vers une consommation durable plus accessible (SDG 12.5, 12.8, 13.3).



SDG 12



SDG 13



Enjeux prioritaires	Indicateur-clé	Résultat 2023	Résultat 2024	Résultat 2025	Ambition 2030	Progression vers 2030
Promotion d'une consommation saine et durable	Taux d'ouverture des messages de consommation éco-responsable	42 %	43,5 %	/	Mesure mise sur pause	
	Nombre de participants à la fresque de la consommation	/	/	Premier calcul en FY26	5.000 personnes	
	% de nos sous-traitants ayant signé le Supplier Code of Conduct	92,1 %	98,6 %	87 %	100 %	
Lutte contre le dérèglement climatique	Réduction d'émissions CO2e GHG Protocol (scopes 1, 2, 3)	-40,4 % vs 2019	-27 % vs 2017	-54 % vs 2017	-65 % vs 2017 (ambition 2035 : -90 % vs 2017)	
	% de compensation carbone	100 %	100 %	/	Arrêt de la compensation carbone	
	% de chèques dématérialisés	53,6 %	54,4 %	60,7 %	100 %	

Enjeux prioritaires	Indicateur-clé	Résultat 2023	Résultat 2024	Résultat 2025	Ambition 2030	Progression vers 2030
Sensibilisation aux enjeux sociétaux	% de nos collaborateurs ayant participé à au moins 1 atelier	/	/	76 %	100 %	
Mobilité durable	% de déplacements domicile-lieu de travail en voiture	67 %	6 %	6 %	< 15%	

Promotion d'une consommation saine et durable

Grâce aux canaux de communication numériques, nous pouvons multiplier les messages d'orientation des dépenses des bénéficiaires des avantages extralégaux vers les activités commerciales à impact positif, ce qui permet d'amplifier l'impact de la consommation au profit du développement durable et de l'économie locale.

En 2024-2025, nous avons transmis mensuellement des conseils de consommation éco-responsable à près de 1.700.000 personnes. En effet, chacune de nos newsletters contient au moins une suggestion de consommation plus durable, à côté d'autres informations et promotions. En faisant une habitude d'intégrer des sujets et astuces de consommation plus durables proches des utilisateurs, cela devient la normalité. Et c'est tout l'intérêt des solutions à dépense ciblée : elles permettent de soutenir des secteurs et des politiques publiques

qui nécessitent un coup de boost.

Nous avons par contre mis sur pause l'analyse du taux d'ouverture, en attendant de trouver un outil nous permettant de l'automatiser complètement. Entretemps, nous avons décidé d'aller plus loin que nos newsletters et de trouver un moyen d'avoir encore plus d'impact.

C'est pourquoi nous avons créé la [Fresque de la Consommation](#), en partenariat avec Bleen Consulting. Car s'il y a bien un levier incontournable

pour la transition écologique, c'est comment on dépense notre argent. Basée sur le modèle de la Fresque du Climat, la Fresque de la Consommation aborde le thème de la surconsommation et de ses impacts sociaux et environnementaux : Où part l'argent des Belges ? Quels sont les facteurs qui influencent nos comportements d'achats ? Quels sont les impacts de la surconsommation ? Comment consommer de manière plus responsable ?

En 3 heures, le groupe décortique ces questions en plaçant les cartes, en débattant, en se plongeant dans ses propres habitudes et en cherchant comment agir autrement.

Nos objectifs ?

1. 100% de nos collaborateurs sensibilisés grâce à la fresque.
2. Des animations offertes à nos parties-prenantes stratégiques pour les aider à avoir de l'impact dans leurs propres organisations.

3. Une communauté d'animateurs et animatrices indépendants et bénévoles pour en faire un outil de sensibilisation à grande échelle, ouvert aux entreprises et au grand public.

Par ailleurs, nous restons partenaires de l'opération Eco Wednesday, dont l'objectif est de promouvoir, sur une plateforme centralisée, les produits écologiques de commerces en ligne. En invitant nos commerçants à participer à l'action, nous contribuons activement au renforcement de l'initiative. Notre rôle s'étend également à la promotion de l'opération auprès de nos clients, bénéficiaires et marchands, afin d'en accroître la visibilité.

Approvisionnement responsable

Pour une partie de la gestion opérationnelle de nos activités, nous avons recours à la sous-traitance, en particulier pour la production

et la gestion des chèques papier et des cartes de paiement, pour le transport et pour une partie de nos centres d'appels. Loin de nous exonérer de notre responsabilité par le biais de la sous-traitance, nous cherchons tous les moyens de créer des partenariats solides avec nos principaux fournisseurs afin de les encourager dans un trajet de durabilité.

C'est pourquoi, en 2024, nous avons mené une grande campagne d'adhésion de nos fournisseurs à notre [Supplier Code of Conduct](#). Ce document reprend nos différents engagements relatifs à nos principes de Business Integrity et couvre les questions de droits humains fondamentaux, de respect de l'environnement à travers un sourcing durable, de protection de l'information et des données personnelles ainsi que nos principes éthiques grâce à notre outil de lanceur d'alerte. En 2025, 96,83% de nos dépenses étaient couvertes par un Supplier Code of Conduct.

Au cours de l'année 2024, nous

avons rédigé et mis en place une procédure qui encadre nos achats et via laquelle nous introduisons officiellement le critère CSR comme élément de notation obligatoire dans la sélection d'un nouveau fournisseur dans le cadre d'un appel d'offres (Request For Proposal). Elle est depuis complètement implémentée et le critère CSR est dorénavant strictement établi comme critère obligatoire dans la notation de nos fournisseurs peu importe le périmètre de l'appel d'offres.

Sont aussi intégrés dans notre réflexion, les 82 consultants et consultantes à qui nous avons fait appel cette année au travers de bureaux de consultance et qui ont mené à bien des missions de consultance dans nos bureaux. Pluxee fait en sorte de leur offrir un confort de travail similaire à celui des employés, que ce soit par l'accès à nos infrastructures, à notre matériel informatique ou aux formations obligatoires et facultatives, le tout dans le respect des lois en vigueur. Saviez-vous que

les consultants sont aussi conviés à nos formations en durabilité afin d'étendre l'impact que nous avons ?

Enfin, nous assumons pleinement l'empreinte carbone de l'ensemble de nos activités, y compris celles opérées par nos entreprises sous-traitantes (scope 3 du calcul des émissions de gaz à effet de serre, voir ci-dessous).

Lutte contre le dérèglement climatique

Empreinte carbone

Pluxee Belgium figure parmi les 96 entreprises signataires de la Belgian Alliance for Climate Action (BACA) à avoir fait valider leur plan de réduction d'émissions de gaz à effet de serre par l'Initiative Science-based Targets ([SBTi](#)) et ce dès 2022. Ainsi, nous nous engageons à ce que le périmètre de nos activités contribue dans sa juste proportion à la limitation du réchauffement de la planète à 1,5°C, conformément aux accords de Paris.



Au niveau du groupe Pluxee, nous avons également renouvelé le niveau B du CDP (Carbon Disclosure Project)

Concrètement, nous devons diminuer nos émissions de gaz à effet de serre de 65% d'ici 2030 et d'au moins 90% d'ici 2035 par rapport à 2017. Nous devons donc passer en volume absolu de 2.805 tCO2e* en 2017 à 982 tCO2e d'ici 2030 et à 280 tCO2e d'ici à 2035.

En 2024-2025, les émissions totales de nos activités en Belgique (périmètres 1, 2 et 3) s'élèvent à 1.296 tonnes de CO2e, en baisse de 54% par rapport à 2017. Nous sommes très fiers de cette progression, qui nous fait dépasser les prévisions de notre trajectoire SBTi !

4 mesures-phares y ont fortement contribué cette année :

- L'aboutissement de notre déménagement en janvier 2024. Nous récoltons enfin l'entièreté des fruits de ce choix ambitieux, tant en termes de report modal de

notre mobilité, que de réduction de notre consommation d'énergie (électricité renouvelable depuis 2019, suppression du gaz, utilisation de panneaux solaires, optimisation des appareils, réduction de surface, etc),

- La progression de la part des voitures électriques (la car policy est désormais 100% électrique) et du budget mobilité fédéral, facilité par notre produit Pluxee Mobility,
- La réduction continue de nos chèques-papier (principalement utilisés pour les produits publics),
- Une meilleure qualité de données sur les émissions de CO2 des transporteurs pour nos produits, qui nous permet de calculer plus correctement leur impact.

Volume total d'émissions en 2024-2025 (en tCO2e) sur base du GHG Protocol		
Scope 1	Scope 2	Scope 3
209 tCO2e	12,5 tCO2e	1075 tCO2e

Contribution environnementale

Pendant six ans, nous avons été la seule entreprise émettrice de chèques neutre en carbone. Nous avons trouvé dans le label « CO2 neutre* » le premier fil conducteur de nos plans d'actions pour la réduction de nos émissions de CO2, ainsi que la possibilité de contribuer à des projets d'absorption de CO2 ou d'évitement de ses émissions à divers endroits du globe. Ce label nous a portés et nous en sommes très fiers !

Néanmoins, notre compréhension des enjeux environnementaux évolue, ainsi que la manière dont nous avons envie d'y contribuer. C'est pourquoi nous avons décidé d'arrêter le label

* «Le label de CO2Logic a entretemps changé de nom, en réponse aux changements de la société, et s'appelle désormais «taking climate action», une belle évolution!»

« CO2 neutre » et de le remplacer.

Tout d'abord, nous conservons une méthodologie rigoureuse et respectueuse de nos engagements auprès du SBTi de mesurer annuellement notre empreinte carbone. Après l'audit réalisé par PWC sur les émissions de tout le groupe Pluxee, nous avons mandaté Bleen et Vinçotte pour vérifier et certifier les calculs spécifiques à Pluxee Belgium selon la norme ISO14064.

Ensuite, nous transformons notre contribution environnementale. D'une compensation carbone mathématique (x tonnes de CO2 émises = X€ de soutien à tel projet de décarbonation, souvent dans un pays du Sud), nous passons à de la contribution en Belgique à des projets qui ne touchent pas que le climat, mais également la biodiversité et la gestion de l'eau sur nos territoires.

Nous sommes très fiers de vous annoncer nos partenariats avec Natuurpunt et Natagora ! Cette

année, nous les aidons à acheter des terres au Snoekengracht et à la réserve de Chaumont pour un montant total de 20.000€. Cela permettra au marais de rejouer son rôle de tampon pour la gestion de l'eau et d'absorber davantage de CO2, tandis que la réserve protégera des espèces qui en ont besoin.

Sommes-nous certains que notre contribution permettra de capter autant de CO2 que nous avons émis ? Non. Mais sommes-nous certains que notre action aura des co-bénéfices sur d'autres frontières planétaires et pourra inspirer nos collègues ? Oui.

Contribution environnementale	
Natuurpunt	12.000 €
Natagora	8.000 €

Les autres frontières planétaires

Comme nous l'avons vu avec la contribution environnementale, Pluxee ne s'arrête pas à ses impacts directs (en d'autres termes, matériels) sur la planète.

Les [frontières planétaires](#) sont un modèle développé par le Stockholm Resilience Institute qui définit les limites sûres des activités humaines afin de maintenir un système terrestre stable et résilient. Ce modèle analyse neuf processus tels que la biodiversité, le climat, le cycle de l'eau douce, l'acidification des océans, etc.

Après avoir consolidé notre expertise sur les émissions de carbone, nous sommes désormais prêts à prendre notre part dans d'autres processus où notre impact négatif n'est pas significatif, mais où nous souhaitons néanmoins intervenir : gestion de l'eau douce, soutien à la biodiversité locale, gestion des déchets.



Exemples marquants cette année :

- Nous contribuons financièrement à des projets, comme présenté dans le chapitre ci-dessus,
- Nous avons également soutenu l'association The Bridge dans son lancement. Elle a comme mission de créer des ponts entre la population et les instances dirigeantes pour répercuter leurs préoccupations pour le vivant.
- Pour améliorer le tri dans nos poubelles, nous n'en disposons qu'à 2 endroits du bureau, animons des ateliers expliquant les processus de collecte et de traitement des déchets. Une de nos responsables durabilité est montée sur scène déguisée en poubelle pour donner quelques conseils,
- Les bureaux sont parsemés d'astuces pour choisir son lait, consommer moins d'eau, de papier, d'électricité, etc.

Des chèques plus écologiques

Par euro dépensé, la production et la gestion de chèques papier a une empreinte environnementale... 16 fois plus élevée que celle des paiements électroniques par carte (sur la durée de vie de la carte). A ce jour, 88% de nos produits sont électroniques (sans support papier), voire totalement dématérialisés (sans papier ni carte), et nous avons l'ambition de numériser (dématérialiser) l'ensemble de nos solutions d'ici 2035.

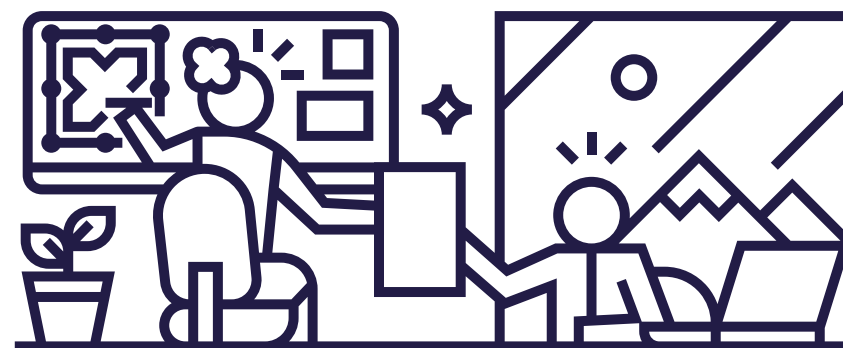
En attendant, nos chèques papier sont produits exclusivement en Belgique sur du papier FSC, récupérés après utilisation et recyclés, nos enveloppes sont en papier recyclé avec fenêtres en amidon de maïs et nos cartes sont produites en Europe en PVC recyclé (rPVC).

Numériser nos produits, c'est non seulement une bonne nouvelle pour le climat, mais également pour les personnes qui utilisent nos solutions. En effet, il n'y a plus de risque de perdre

ses chèques ou sa carte et grâce à nos outils digitaux de communication (consultation du solde, alertes par e-mail,...), le risque d'oublier de dépenser son solde est également fortement réduit. La numérisation augmente donc les chances de dépenser les montants reçus. Tout bénéfice pour les utilisateurs, comme pour les commerces partenaires.

En ce qui concerne les titres-services, il reste malgré tout un certain nombre de personnes, surtout parmi les publics plus vulnérables, qui préfèrent rester au format papier car elles sont moins à l'aise avec les solutions numériques. Si le titre-service est devenu 100% électronique en Flandres depuis le 1er juin 2025, il reste du papier en Wallonie et à Bruxelles. Cela représente 16% de l'ensemble des titres-services en Belgique. Ici, il ne s'agit donc pas seulement de numériser purement et simplement, mais surtout d'accompagner les utilisateurs dans le passage au titre-service électronique. C'est pourquoi, en collaboration avec les autorités régionales, nous œuvrons

à cette transition inclusive vers la numérisation des titres-services, outils essentiels à l'autonomie des personnes et à l'équilibre des familles.



Accomplissements 2024 - 2025

Sensibilisation aux enjeux sociétaux

Le changement commence par soi-même. Pour changer, il faut comprendre l'enjeu, avoir envie de faire autrement, avoir les informations et les outils pour le faire. C'est seulement alors qu'on peut prendre action, d'abord à petits pas, puis à plus grande échelle.

C'est forts de cette conviction que nous avons accentué l'emphase sur la sensibilisation de nos équipes et que nous avons décidé de mettre nos compétences au service de notre communauté en accueillant ou participant régulièrement à des événements de sensibilisation à plus grande échelle.

Pour nos collègues, nous avons multiplié les formats et les thèmes d'apprentissage. Chaque personne peut combiner format court et long, en ligne et en présence, classique ou ludique, sur des sujets qui les touchent au travail et/ou dans leur vie privée, ...

Il était pour nous essentiel de chercher à rencontrer leurs centres d'intérêt : quand nous allons vers eux, ils et elles peuvent ensuite nous rejoindre sur d'autres démarches.

Le résultat est que les équipes sont embarquées pour que la durabilité vive à tous les étages de l'entreprise et pas seulement chez quelques personnes. La charge de travail est diluée, l'expertise du plus grand nombre mise à profit et l'engagement le reflète.

Mise en place d'une Goodies Policy

Les goodies, ces objets promotionnels offerts aux employés, aux clients, partenaires, bénéficiaires, peuvent être utiles pour rester dans l'esprit des gens. Cependant, leur impact n'étant jamais neutre, ils doivent être limités et bien réfléchis.

C'est pourquoi nous avons rédigé une goodies policy qui cadre quand le choix d'un goodie est acceptable et les critères à respecter, tels que les matériaux utilisés, le lieu de fabrication, les labels environnementaux, l'utilité. Nous donnons aussi

quelques astuces pour reconnaître le greenwashing potentiel.

Votre curiosité est éveillée ?
Il se pourrait que nous acceptions de partager ce document...

Fin de vie de notre matériel informatique

Depuis septembre 2024, nous collaborons avec [Digital For Youth](#) à qui nous faisons don de tout notre matériel IT décommissionné. Ils reconditionnent le matériel en bon état et gèrent le recyclage des quelques pièces endommagées.

Le bilan de cette première année de collaboration est très encourageant. Grâce à ce partenariat, plus de 190 ordinateurs ont été reconditionnés et donnés à des associations. Nous avons ainsi pu aider 780 enfants à améliorer leur autonomie et leurs compétences digitales. Et en termes d'empreinte environnementale, l'extension de la durée de vie de 4 ans de ces ordinateurs a permis d'économiser 35 tonnes de CO2.

Social

Nos produits et services touchent près d'un ménage sur quatre et deux entreprises sur trois en Belgique. Par leur nature et leur ampleur, ils constituent des leviers de prospérité économique, que ce soit dans le développement économique local et l'accès à un travail décent, dans la réduction des inégalités ou encore dans leur contribution à une alimentation saine. Si les métiers de Pluxee ont opéré une transformation numérique à tous les niveaux de l'entreprise et de son champ d'activités, ils reposent et reposeront toujours sur les humains. Notre impact sur les personnes est mesurable dans la santé et le bien-être, le développement personnel, la réduction des inégalités via le soutien à des structures de mise à l'emploi ou encore l'équité de genre (SDG 3.4, 5.1, 5.5, 8.5, 8.7, 8.8, 10.2, 10.3).



SDG 3



SDG 5



SDG 8



SDG 10



Enjeux prioritaires	Indicateur-clé	Résultat 2023	Résultat 2024	Résultat 2025	Ambition 2030	Progression vers 2030
Bien-être au travail	Employee Net Promoter Score (eNPS)	20,1 %	40 %	28,4 %	30 %	
	Indicateur de bien-être	59,3 %	79 %	76 %	80 %	
Equité de genre	Parité de genre dans le management	41,9 % Femmes 58,1 % Hommes	38 % Femmes 62 % Hommes	37,3 % Femmes 62,7 % Hommes	Zone paritaire (60-40)	
	Ecart salarial Hommes - Femmes	15,6 %	14 %	12 %	Inférieur à la moyenne nationale	
Formation & Développement	Mobilité interne vs. recrutement externe	38 %	43,8 %	47 %	Min. 40 % - Max. 60 %	
Diversité, équité et inclusion	% de nos collaborateurs formés et sensibilisés à la diversité, l'équité et l'inclusion	76 %	55,2 %	89,6 %	100 %	
Impact socio-économique	% de dépenses dans les petits commerces	39,4 %	42,2 %	48,6 %	50 %	

Bien-être au travail

Le Groupe Pluxee mesure la satisfaction, l'engagement et le bien-être de l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices à travers le monde de manière annuelle. En outre, au niveau belge, Pluxee a fait évoluer son enquête d'engagement de bimensuelle à trimestrielle, la fréquence précédente étant considérée comme trop élevée. Cela permet d'avoir une photo de l'entreprise tout au long de l'année et de mettre en place des actions de suivi et des initiatives pour épauler nos équipes lorsqu'on identifie des sources d'inquiétude. Un suivi régulier est effectué par le manager direct, le directeur de département et par l'équipe HR et le Directeur Général, qui ont une vue sur l'ensemble des résultats anonymisés. Ces résultats sont communiqués périodiquement au comité de prévention et de protection au travail (CPPT).

L'Employee Net Promoter Score (eNPS) est en légère baisse, les commentaires

reçus mettent principalement en avant une forte charge de travail, liée aux transformations de l'entreprise. Mais le résultat, 28,4, reste très bon, quasi là où nous l'attendons (30).

Outre le CPPT, nous avons une cellule de prévention, qui travaille tant sur l'ergonomie au travail que sur la prévention des risques psychosociaux ou des accidents du travail. Depuis 2024, nos conseillers en prévention travaillent en collaboration avec une personne de confiance en interne et avec des personnes ressources formées à la prise en charge de collègues victimes de violences conjugales (voir ci-dessous).

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

En outre, le Groupe Pluxee fournit à l'ensemble de ses collaborateurs et collaboratrices des services gratuits et anonymes d'écoute et de soutien psychologique, juridique et familial. Enfin, au travers de notre assurance santé, nous bénéficions non seulement de traitements médicaux quasi intégralement remboursés, mais en plus de conseils personnalisés en ligne en médecine générale, nutrition, kiné, stress, activités physiques, etc.

Un programme interne de lanceur d'alertes existe depuis de nombreuses années pour gérer les cas de conflits, de harcèlement, d'intimidations ou de comportements inappropriés à l'égard de nos collaborateurs et collaboratrices, que ces conflits soient d'origine interne ou externe à l'entreprise.

Par ailleurs, nous ne faisons pas de distinction entre les contrats à temps plein et à temps partiel en matière de politique de rémunération, d'accès aux congés extralégaux, de formations ou de participation aux

processus décisionnels. L'ensemble des avantages est accessible aux personnes qui choisissent de diminuer leur temps de travail.

Enfin, parce que la cohésion des équipes, la confiance et les relations interpersonnelles se construisent sur le long terme, 99,6% de nos collaborateurs et collaboratrices bénéficient d'un contrat de travail à durée indéterminée. C'est également le cas des personnes qui décrochent un contrat de travail à l'issue de leur stage.

Equité de genre

L'équité de genre constitue un axe prioritaire de notre politique de responsabilité d'entreprise. C'est pourquoi nous avons dressé dès 2021 un diagnostic dans le cadre du certificat [GEEIS](#). Il nous a permis d'identifier les écarts les plus significatifs et les chantiers prioritaires sur lesquels nous devons travailler. Nos ambitions sont claires : avoir un management

paritaire (dans une fourchette 60-40) et un écart salarial corrigé entre les hommes et les femmes sous la moyenne nationale du secteur privé (< 10,1%). Cela passe par de multiples actions et changements culturels, à commencer par l'analyse genrée de tous nos indicateurs internes.

L'écart salarial est en partie directement lié à la représentation des genres dans le management et dans les postes les plus rémunérateurs (comme l'IT). Et il renforce l'importance d'équilibrer les genres à tous les niveaux de l'entreprise. Depuis 2022, tous nos indicateurs sont passés au crible du genre pour identifier d'éventuels écarts et mettre en place une réflexion et des pistes d'action pour les réduire. Par exemple, nous avons corrigé notre politique d'attribution des bonus qui n'était pas équitable, car le temps passé en congé de naissance était déduit du bonus. Le congé est désormais assimilé. En 2024, nous avons aussi introduit notre politique Vita, par laquelle Pluxee compense



la perte salariale après les indemnités mutuelles et d'assurance suite aux congés de naissance.

Pluxee permet également 10 jours de congés pour raison impérieuse (maladie d'un enfant, ou d'un parent, catastrophe naturelle, etc). Dans le cadre de la politique Vita, les 5 premiers jours sont rémunérés normalement. Cette mesure bénéficie principalement aux femmes.

En tant que membres de la Diversity Managers Association in Belgium (DMAB) et de la Diversity Charter, nous approfondissons nos connaissances sur tous les sujets de la diversité, de l'équité et de l'inclusion en entreprise et partageons les pratiques pour répondre à ces défis, qui se concrétisent progressivement par de multiples actions, que ce soit au sein de l'entreprise ou à travers des partenariats avec des associations, les autorités publiques, des écoles ou des institutions de formation professionnelle.

Enfin, notre Country Managing

Director, Stijn Van Brussel, a signé la [charte pour des panels inclusifs](#), par laquelle il s'engage à ne participer qu'à des panels où la mixité est garantie, que ce soit dans les médias ou toute représentation publique.

Formation & Développement

Une entreprise s'enrichit autant des regards frais apportés par de nouvelles personnes qui la rejoignent, que du développement de compétences en interne et de l'évolution dans la carrière. Cette progression contribue à la transmission des connaissances et de la culture d'entreprise, à la rétention des talents et à l'épanouissement des individus par le travail. En 2024-2025, 47% des nouvelles opportunités d'emploi ont été comblées par la mobilité interne, ce qui illustre le potentiel de faire carrière au sein de Pluxee.

En moyenne, chaque membre du personnel a pu bénéficier de 1,6

jours de formation sur l'année. Ces formations ont autant concerné les connaissances techniques (certificats IT, lois comptables, droit social, techniques de vente, GDPR), que les compétences dites « douces » (leadership, gestion du temps, etc.) et les attitudes (responsable business conduct, etc.). Elles sont essentielles pour la croissance saine de l'entreprise. C'est moins que l'année dernière, ce qui peut s'expliquer en partie par l'augmentation de la charge de travail, qui a aussi eu comme on l'a mentionné plus haut un impact négatif sur le score eNPS. Une autre raison est que les collaborateurs doivent désormais encoder eux-mêmes les formations suivies dans un outil. Tous ne le font pas, ce qui fait baisser le résultat, mais implique également que le résultat soit en réalité en deçà de la réalité.

Enfin, un processus d'évaluation et de développement continu est en place au sein de toute l'entreprise, afin que chaque collègue sache ce qui est attendu en termes de performance

et de développement personnel continu. 100% de nos collègues suivent ce processus, qui inclut la gestion de carrière à long terme.

Diversité, équité et inclusion

Toute personne rejoignant Pluxee participe à un programme d'accueil pour lui permettre de trouver sa place dans ce nouvel environnement, que ce soit au sein de son équipe ou en-dehors. Cet enjeu de l'inclusion est encore plus crucial dans le contexte d'un travail à distance accru.

Dans ce cadre, une session d'une heure sur les bases de la durabilité, en ce inclus la définition des concepts de base de diversité, équité et inclusion est obligatoire pour toute nouvelle recrue et a aussi été diffusée aux personnes déjà en place. Ce socle commun permet ensuite d'aller plus loin sur toutes ces questions.

Les nouvelles recrues doivent également signer la politique

Diversité, équité et inclusion pour signaler leur compréhension.

Pour aller plus loin, les collègues suivent un module d'e-learning comprenant des mises en situation pour mieux comprendre les enjeux de l'inclusion, les biais, préjugés et discriminations. Ils et elles sont également invités à participer à une fresque, du sexisme ou de la diversité, afin d'ancrer les apprentissages et réfléchir à leurs moyens d'action.

Tous ces modules sont évidemment également vivement encouragés pour les collègues déjà en place.

Impact socio-économique

Les 1,7 million de personnes qui utilisent nos solutions d'avantages extralégaux ont un impact considérable sur l'économie nationale. En investissant dans notre réseau de partenaires et en orientant les bénéficiaires vers les commerces de quartier, nous souhaitons atteindre 50% des

dépenses dans les petits commerces d'ici 2030. Nous en sommes à 48,6%, avec une évolution constante mais lente. A nous d'aller encore plus loin au profit de ces petits commerces, grâce aux programmes d'orientation vers une consommation socialement et écologiquement responsable.

En parallèle, suite au succès de notre partenariat avec Youlend lors du lancement en 2024, nous avons continué à le promouvoir auprès de notre réseau de commerçants en 2025. Youlend offre une solution de financement flexible pour les petits commerçants en recherche de croissance. De cette manière, nous voulons aider les commerçants de notre réseau à développer leur activité de manière stable et durable. Le nombre de commerçants qui en bénéficient augmente (de 114 à 138), de même que le montant des financements (+23,5%) et le taux de satisfaction. De quoi nous encourager à continuer sur cette voie.



Accomplissements 2024 - 2025

Promotion des commerces locaux

Nos équipes continuent et étendent de nombreux partenariats en soutien aux commerçants locaux de notre réseau. En tant que partenaires de journées thématiques comme Eco-Wednesday, Local Day ou encore le Week-end du client, nous promouvons auprès de nos utilisateurs à la fois le commerce en ligne belge durement concurrencé par les plateformes étrangères et les commerces de quartier.

Tout au long de l'année, nous mettons également en avant les commerçants de notre réseau pour les faire découvrir à nos utilisateurs, que ce soit dans nos newsletters, sur notre site web, au moyen de coupons de réduction ou encore sous la forme de différents concours, comme c'était le cas en partenariat avec Swave. Pour chaque achat dans un commerce local, nos utilisateurs recevaient un cadeau de

la part du commerçant et pouvaient participer à notre tombola pour gagner une voiture électrique d'occasion. Lors d'un autre concours, nous offrons un chèque cadeau de 200€ aux 25 utilisateurs qui avaient fait le plus grand nombre de transaction dans des commerces locaux.

Solidarité au nom de Stop Hunger

[Stop Hunger](#) est une Fondation créée en 1996 par Sodexo pour contribuer à enrayer la faim dans le monde. Depuis le spin-off en 2024, Pluxee a ajouté à cette mission principale l'émancipation, notamment numérique, des jeunes et des femmes précarisés.

Cette année encore, nos équipes ont levé des fonds au nom de Stop Hunger. Nous avons notamment

- Réalisé un don au bénéfice de Digital Buddies, à l'occasion de notre sponsoring des 20km de Bruxelles, afin de les aider à former des jeunes précarisés à devenir eux-mêmes coaches numériques pour des publics

fragiles. Nous avons particulièrement aimé cette possibilité d'avoir de l'impact en cascade auprès de plusieurs audiences,

- Réalisé un autre don pour Circé de l'Îlot, centre d'accueil de jour pour femmes sans abri, émanant de l'asbl l'Îlot.
- Donné une vingtaine de boîtes alimentaires aux personnes précarisées à Bruxelles, grâce à l'action Shoe-Box,
- Passé quelques heures tous les deux mois avec les femmes d'un foyer pour les aider dans leurs démarches digitales et administratives,
- Participé aux initiatives lancées par Sodexo dans le bâtiment., tels des afterworks ou des ventes de soupe caritatifs

Chiffres-clés en 2024 - 2025	
Recrutements	37
Taux de rotation	22,04 %
Accompagnements de carrière	91,1 %
Collaborateurs bénéficiant d'un plan d'évaluation	100 %
Collaborateurs couverts par la CCT d'entreprise	100 %



Gouvernance

Une entreprise a besoin de partenaires pour fonctionner. Depuis 2019, nous nous entourons de parties prenantes qui nous conseillent, nous challengent et nous encouragent à avancer dans la bonne direction.

En tant qu'acteur impliqué dans des politiques publiques, sous-traitant d'entités régionales ou locales et répondant régulièrement à des appels d'offres publics, la probité, l'intégrité et l'éthique de Pluxee doivent être irréprochables. Ces principes s'appliquent à tous les niveaux de l'entreprise, au quotidien, et constituent le socle d'une société démocratique et apaisée (SDG 16.3, 16.5, 16.6, 16.7).

Au-delà de ces parties prenantes, nous rejoignons des collectifs promouvant une prospérité sobre et respectueuse de la dignité humaine, en affichant notre adhésion, en mettant nos locaux à disposition et en contribuant à la plaidoirie.

En matière de gouvernance, nous veillons également à la sécurité de nos biens et des données de nos clients. Dans un contexte de cybercriminalité omniprésente, cette vigilance est indispensable pour préserver la confiance de nos partenaires.



SDG 16



Enjeux prioritaires	Indicateur-clé	Résultat 2023	Résultat 2024	Résultat 2025	Ambition 2030	Progression vers 2030
Éthique des affaires	% de nos collaborateurs formés à l'éthique des affaires	81 %	99,6 %	98,7 %	99% des effectifs formés	
	Plaintes ou affaires portées en justice pour fraude, corruption ou autre comportement non-éthique	0 %	0 %	0 %	0 %	
Protection des données personnelles	% de nos collaborateurs formés à la protection des données personnelles	66 %	99,6 %	98,7 %	99% des effectifs formés	
Engagement et responsabilisation	Degré d'autonomie des équipes	81,4 %	85 %	82 %	90 %	
Transparence	Publication annuelle des résultats extrafinanciers locaux	Publication en novembre 2023	Publication en mai 2025	Publication en mars 2026	Publication annuelle	

Enjeux prioritaires	Indicateur-clé	Résultat 2023	Résultat 2024	Résultat 2025	Ambition 2030	Progression vers 2030
Inclusion des parties prenantes	Forum annuel des parties prenantes	N'a pas pu être réalisé	Consultation de parties prenantes externes sous forme d'entretiens individuels	Consultation de parties prenantes externes sous forme d'échanges informels	Consultation annuelle	

Éthique des affaires

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

Chez Pluxee, nous avons tous et toutes la responsabilité de mettre nos principes éthiques en œuvre au quotidien, dans toutes nos interactions avec nos entreprises

clientes, les personnes qui utilisent nos produits et services, les partenaires de notre réseau ainsi qu'avec nos collègues. C'est pourquoi chaque personne qui travaille pour Pluxee est formée à la conduite responsable des affaires, une formation dont un rappel annuel est obligatoire pour tous, avec un taux de participation à 99,6% pour l'année écoulée.

Que faire si nous remarquons cependant des comportements contraires à nos principes éthiques, comme une tentative de fraude ou de corruption, par exemple ? Le Groupe Pluxee met à disposition un dispositif visant à protéger les lanceurs et

lanceuses d'alerte dans l'entreprise. Par le programme « Pluxee Speak Up », un système d'alerte permet à toute personne d'émettre un signalement en toute confiance. Ceux-ci sont traités de manière confidentielle et analysés au niveau exécutif dans les conditions prévues par la loi. Dans le courant des deux dernières années, aucun cas n'a été remonté pour la Belgique.

Protection des données personnelles

Lorsque l'on gère les données personnelles de près de trois millions de personnes en Belgique, la rigueur

avec laquelle nous protégeons ces données doit être une priorité. C'est pourquoi l'ensemble de notre personnel bénéficie d'une formation à la protection des données personnelles, actualisée annuellement, ainsi qu'à la cybersécurité. Cela implique également un travail sans relâche pour une conformité au Règlement général sur la Protection des Données (RGPD), nous sommes dès lors heureux de confirmer que cela a bien été le cas pour la période de référence, où nous n'avons reçu aucune plainte.

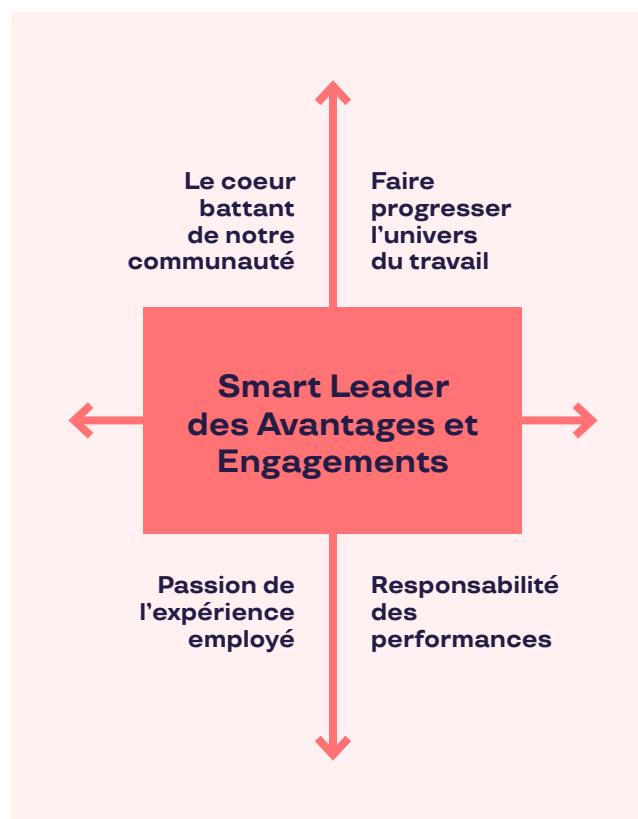
Culture d'entreprise

Life@Pluxee, le cadre culturel du groupe, définit la manière dont Pluxee interagit avec toutes ses parties prenantes, en s'efforçant d'être un leader intelligent en matière d'avantages sociaux et d'engagement des employés.

Au cours de l'exercice 2025, il a été largement déployé au sein de Pluxee, 99 % des employés ayant

participé à des ateliers dédiés.

Au cours de l'année, Pluxee a poussé le modèle encore plus loin en créant le Life@Pluxee Leadership Compass. Cet outil décrit huit compétences en matière de leadership qui favoriseront la culture et les activités de Pluxee.



Contexte politique et plaidoyer responsable

Le présent rapport constitue désormais une publication annuelle, la sixième consécutive, structurée, destinée à rendre compte de manière transparente de l'impact local de Pluxee Belgium. En tant que société émettrice agréée, nous considérons qu'il est de notre responsabilité de présenter non seulement nos réalisations, mais également nos enjeux et nos axes d'amélioration. C'est pourquoi nous avons dès le début opté pour le suivi du standard GRI, qui codifie les informations partagées. Cette démarche s'inscrit dans une logique de transparence et de redevabilité vis-à-vis de l'ensemble de nos parties prenantes.

Cette même exigence de transparence guide notre politique de plaidoyer. Pluxee agit dans un cadre déclaré et conforme aux règles applicables en matière de représentation d'intérêts publics, notamment à travers son engagement au sein de

VIA (Voucher Issuers Association). Cette association professionnelle, officiellement reconnue, veille à défendre le maintien et l'amélioration des titres électroniques tels que les chèques-repas et les écochèques en Belgique, dans le respect des principes de gouvernance responsable. Notre participation à VIA illustre la manière dont nous contribuons, de façon structurée et documentée, aux débats politiques relatifs à la consommation durable, au pouvoir d'achat et au soutien de l'économie locale.

L'accord de gouvernement prévoit, au cours de la présente législature, une double augmentation de 2 EUR de la valeur faciale maximale des chèques-repas, ainsi qu'une amélioration de leur déductibilité fiscale pour les employeurs. Ces mesures reconnaissent explicitement le rôle de cet instrument dans le soutien au pouvoir d'achat, la politique salariale durable et la stimulation de la consommation locale.

Parallèlement, ce même accord

annonce, en concertation avec les partenaires sociaux, l'intention d'organiser l'extinction progressive d'autres formes de chèques, dont les écochèques. Pluxee et VIA suivent ces discussions avec attention, dans une logique factuelle et constructive. À cet égard, il convient de souligner que les écochèques constituent aujourd'hui un levier ciblé et efficace de soutien à la consommation durable reconnu par le Conseil National du Travail. Pour les entreprises, ils représentent un outil pertinent de politique de rémunération à impact environnemental positif. Pour les bénéficiaires, ils offrent un pouvoir d'achat dédié à l'acquisition de biens et services écologiques, favorisant une transition accessible et inclusive. Pour les commerçants, et particulièrement pour les acteurs locaux, ils génèrent une activité économique orientée vers des filières responsables.

L'extinction progressive de cet instrument entraînerait dès lors un affaiblissement d'un mécanisme public-privé éprouvé au service de la transition

durable, de l'économie circulaire et du soutien au commerce de proximité.

À travers ces démarches, Pluxee réaffirme son ambition d'agir en tant qu'acteur responsable, transparent et pleinement engagé dans la promotion d'une économie plus durable, inclusive et résiliente.





Accomplissement 2024 - 2025

Renouvellement du label GEEIS, passage du niveau 3 au niveau 4

En décembre 2025, nous avons passé avec succès l'audit de Bureau Veritas pour le renouvellement du label GEEIS.

Le passage du niveau 3 à 4 est une belle reconnaissance de l'amélioration de nos politiques, indicateurs de suivi et les nombreuses actions que nous menons auprès de nos collègues et de notre écosystème.

Certification Ecovadis Platinum

Quand on veut soutenir le progrès local, il faut démontrer ses progrès localement. En Belgique, nous avons donc renouvelé la certification de la plateforme d'audit RSE Ecovadis pour la 6^e année consécutive. Cette année, nous avons vu nos efforts récompensés par le plus haut niveau de la certification, en obtenant la médaille Platinum en octobre 2025. Une belle

reconnaissance de notre politique de durabilité. Notre médaille Platinum nous place dans le top 1% des entreprises cotées par l'organisme certificateur.

Cette reconnaissance nous motive pour maintenir cette reconnaissance l'année prochaine en nous améliorant continuellement !



Matérialités

Résilience et adaptation au changement climatique

Capacité de Pluxee à gérer les risques et les opportunités liés aux impacts du changement climatique. Il couvre les opportunités commerciales découlant des objectifs d'adaptation pour Pluxee et les problèmes environnementaux et sociaux qui peuvent survenir en raison de perturbations opérationnelles dues aux impacts physiques du changement climatique.

Par exemple, les bâtiments où nous avons installé nos bureaux en janvier 2024 sont conformes aux dernières normes environnementales, afin de mieux répondre aux enjeux actuels.

Net Zéro à horizon 2035

Ce sujet aborde la réduction des

émissions de gaz à effet de serre (GES) des opérations directes et indirectes (scopes 1, 2 et 3), donc autant les véhicules de société et l'énergie provenant des bâtiments, que les déplacements, les produits, les achats divers et l'infrastructure numérique.

Il s'agit principalement des services fournis par la chaîne d'approvisionnement de Pluxee qui doivent être entièrement intégrés dans la stratégie de décarbonation. Pluxee a un objectif de contribution Net Zéro à horizon 2035 validé par le SBTi (réduction des émissions de 90 % sur les scopes 1 et 2 ainsi que sur le scope 3 à partir de l'année de référence 2017, 65 % d'ici 2030 et engagement pour une électricité 100 % renouvelable d'ici 2025).

Conception responsable de nos produits IT

La conception responsable d'un produit IT implique autant son impact environnemental (émissions de CO2, utilisation d'eau douce, impact sur la biodiversité, etc.) que son impact social (accessibilité digitale, produits supportés aussi par des hardwares moins performants, etc.).

Pluxee aspire à être un modèle dans le numérique responsable et bas carbone. Cela comprend l'extension de la durée de vie de notre matériel, la conception de solutions éco-responsables dès le début du projet (par exemple, un code binaire utilisant moins de bande passante, éteindre les serveurs de développement lorsqu'ils ne sont pas utilisés, ...), la recherche de partenaires proposant des solutions d'hébergement durables et



l'accessibilité digitale.

Transition vers des moyens de paiement responsable

Ce sujet concerne les actions d'éco-conception et de circularité qui peuvent être mises en œuvre pour réduire l'empreinte environnementale des produits, réduire l'utilisation des ressources et générer moins de déchets, tout en veillant à l'inclusion digitale.

Nos cartes sont en PVC recyclés et nous travaillons à leur recyclage. Nous ambitionnons de totalement digitaliser l'ensemble de nos produits sans en exclure une partie de la population.

Mobilité durable

Ce sujet traite de la promotion des mobilités douces (transports publics) et actives (marche, vélo, trottinette) face à la mobilité carbonée individuelle (la voiture, voire la moto). Comment

embarquer nos collègues dans cette trajectoire sans que cela soit perçu comme une contrainte liberticide ?

Cette matérialité a été au cœur de notre déménagement, elle a comme objectif principal de réduire notre empreinte carbone et comme corollaire l'amélioration de la santé des personnes.

Talents engagés

Cette problématique concerne la capacité de Pluxee à attirer, fidéliser et faire monter en compétence les meilleurs talents de l'industrie technologique. Pour garantir cela, plusieurs éléments doivent être couverts, dans une liste non-exhaustive : rémunération, bien-être au travail, dialogue social, accompagnement des talents.

Nos équipes de ressources humaines y accordent une grande importance et déploient des actions concrètes pour chaque levier (assurance

santé complète, programme de bien-être, relation constructive avec les syndicats, ...). Le résultat est mesuré via l'employee engagement score.

Diversité, équité et inclusion

Cette matérialité adresse la capacité de Pluxee à garantir que sa culture, ses pratiques de recrutement et de promotion respectent les principes de diversité et d'inclusion. Il aborde les problèmes de pratiques discriminatoires sur la base du genre, des générations, de la culture et des origines, des handicaps et de la communauté LGBTQIA+. Il traite l'égalité des chances, indifféremment du contexte personnel.

La DE&I a toujours fait partie des forces de Pluxee et nous continuons à y consacrer beaucoup d'énergie notamment par des actions régulières pour l'égalité des genres et l'inclusion de tous les groupes sous-représentés.

Promotion d'une consommation responsable (comportements sains, inclusifs et responsables)

Ce thème explore l'opportunité pour Pluxee de promouvoir des comportements responsables en matière de consommation (produits et services sains, inclusifs et respectueux de l'environnement). Pluxee peut fournir des informations en utilisant des critères, proposer des offres spéciales pour des produits et services sains et qui sont développés par divers commerçants et/ou respectueux de l'environnement afin d'inciter les bénéficiaires à adopter des comportements plus responsables.

Ces messages sont envoyés plusieurs fois par an à nos bénéficiaires dans nos newsletters.

Protection des données, cybersécurité et confidentialité

Ce sujet couvre la gestion des risques liés à l'utilisation des informations personnelles identifiables à des fins secondaires, y compris mais sans s'y limiter, pour le marketing, ainsi que de la collecte, de la conservation et de l'utilisation de données sensibles, confidentielles et/ou exclusives des clients. Il englobe les problèmes sociaux qui peuvent découler de l'approche de Pluxee en matière de collecte de données et d'incidents tels que les violations de données dans lesquelles des informations personnelles identifiables (IPI) et d'autres données peuvent être exposées.

En tant qu'entreprise digitale, la cybersécurité est un puissant vecteur de sécurité de la protection des données de Pluxee, nos collègues suivent régulièrement des formations à ce sujet pour nous assurer de la

robustesse de notre premier rempart.

Engagement et bien-être de nos bénéficiaires

Ce thème aborde l'expérience et la satisfaction des bénéficiaires mesurées grâce à nos outils digitaux. Nous soutenons également nos clients dans leurs propres défis en matière de durabilité grâce aux offres d'avantages et récompenses.

Pluxee Belgium organise par exemple régulièrement des concours engageants pour les bénéficiaires de nos produits privés.

Communautés locales - Inclusion numérique et financière

Cette matérialité analyse la contribution de Pluxee au développement social et économique des communautés et des territoires à travers l'inclusion financière et

l'inclusion numérique pour garantir que tous les acteurs de l'écosystème Pluxee aient accès aux services numériques mais aussi pour faciliter l'acceptation des solutions de paiement à travers des modes plus légers (par exemple, les QR codes, les terminaux de paiement mobile). Cela comprend également le développement d'assets numériques conformes à la norme WCAG 2.1 AA (ou RGAA).

Il comprend notamment des programmes de volontariat visant à autonomiser les populations les plus vulnérables, en commençant par les jeunes et les femmes précarisés.

Affaires publiques et plaidoyer

Les activités d'affaires publiques de Pluxee s'inscrivent dans une démarche de transparence, de responsabilité et de collaboration constructive avec les autorités publiques et l'ensemble des parties prenantes. En tant que société émettrice agréée et plateforme



d'intermédiation, Pluxee aspire à être un partenaire fiable et respectueux du cadre réglementaire, notamment lorsqu'elle interagit avec les administrations, les institutions et les décideurs publics. Notre objectif est de contribuer, de manière factuelle et équilibrée, aux réflexions relatives aux politiques publiques qui soutiennent le pouvoir d'achat, la durabilité, l'économie locale et le bien-être des citoyens.

Dans ce cadre, Pluxee applique des pratiques éthiques et transparentes en matière de représentation d'intérêts. Nos échanges s'appuient sur des données objectives et sur une logique d'amélioration continue. À cette fin, nous sollicitons régulièrement des études indépendantes afin d'évaluer l'impact de nos produits et d'identifier, le cas échéant, des pistes d'optimisation. Ces évaluations visent à renforcer l'impact positif de nos produits et à fournir aux décideurs des informations fiables et pertinentes, soutenant ainsi l'élaboration de politiques

publiques efficaces et durables.

Intégrité business et transparence

Ce sujet concerne l'intégrité et l'éthique des activités de Pluxee. Il comprend la prévention de la corruption, de la fraude, du blanchiment d'argent et le respect du droit de la concurrence le long de toute sa chaîne de valeur, ainsi que la protection des lanceurs d'alerte.

Il comprend également la notion de pratiques équitables en matière de paiement et de contractualisation avec les partenaires commerciaux, ainsi que les achats responsables (par exemple, sur les conditions de travail et les droits de l'homme).

Ici aussi, nos collègues mettent régulièrement à jour leurs connaissances grâce à des formations en ligne. Notre « supplier code of conduct » garantit aussi des partenariats commerciaux sains.

Partenariats gagnant-gagnant avec les commerçants

Élargir l'engagement des marchands en renforçant les partenariats bénéficiant à tous, avec un soutien renforcé aux PME.

Au long de ce rapport, nous vous avons partagé quelques-unes des initiatives soutenant des commerces locaux et durables.

Glossaire

A

Accompagnement de carrière

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

C

Certification CO2-neutral Company

Certification délivrée par CO2Logic et vérifiée par Vinçotte garantissant que l'ensemble du périmètre d'activités de l'entreprise est neutre en carbone par un système de diminution récurrente des émissions et de compensation des émissions restantes en finançant des projets de décarbonation. À ne pas confondre avec le net zéro (voir ci-dessous) qui est le but ultime.

Nous avons décidé de l'arrêter cette année.

À noter que cette certification change de nom vers « taking climate action ».

Certification Ecovadis

Ecovadis est un standard mondial de référence pour l'évaluation de la responsabilité des entreprises du secteur privé. La certification détermine un pourcentage d'atteinte des objectifs et offre 4 niveaux de médailles (bronze, argent, or et platine) aux entreprises les plus vertueuses. Elle fait l'objet d'un audit annuel et couvre quatre domaines du développement durable :

- Environnement
- Social et Droits humains

- Ethique
- Achats responsables

Contribution environnementale

La contribution environnementale consiste à investir dans des projets bénéfiques à la préservation du vivant, au sens large (climat, biodiversité, préservation des sols, cycle de l'eau, ...). Par exemple, en aidant des associations à acheter des terres pour les protéger, ce qui permet aux sols de se restaurer, à l'eau d'être stockée, à la flore de se développer et/ou à la faune de se réinstaller.

CSRD

La CSRD (pour Corporate Sustainability Reporting Directive) est une directive européenne entrée en vigueur début 2024. Elle oblige les grandes entreprises à publier un rapport annuel sur leur durabilité, sur base des critères

ESG : environnement, société, et gouvernance.

Le Groupe Pluxee a publié en octobre 2025 un rapport transitionnel, développé dans l'esprit des European Sustainability Reporting Standards (ESRS).

D

Double matrice de matérialité

Outil servant à hiérarchiser les enjeux liés à la responsabilité sociétale d'une entreprise au regard, d'une part, de l'impact de l'environnement sur le business et d'autre part, de l'impact de l'entreprise sur l'environnement. La double matrice de matérialité est développée sur l'exemple de la matrice imposée par la Global Reporting Initiative et le point de

départ indispensable d'une stratégie de développement durable orientée sur les impacts externes et financiers générés par l'activité d'une entreprise.

E

Écart salarial

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

Employee Net Promoter Score (ou eNPS)

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

- Entre 0 et 6 : les collaborateurs sont considérés comme des détracteurs de votre marque employeur ;
- Entre 7 et 8 : ils sont classés dans la catégorie des collaborateurs passifs ;
- Entre 9 et 10 : ils sont répertoriés comme promoteurs.

Pour obtenir le NPS, il faut soustraire le pourcentage de détracteurs du pourcentage de promoteurs, en faisant abstraction des neutres. Par exemple, si nous avons 50% de collaborateurs qui recommandent Pluxee en tant qu'employeur et 20% qui le déconseillent, la différence sera de 30. C'est le niveau minimal que

nous souhaitons atteindre d'ici 2025.

Équivalent temps plein (ou ETP)

Unité de mesure de la masse salariale totale d'une entreprise ramenée au régime de travail à temps plein de cette entreprise. Si 5 personnes travaillent à mi-temps, l'équivalent temps plein est de 2,5.

Exercice de double matérialité

Outil servant à évaluer quels sont les domaines dans lesquels nos activités ont un impact sur notre écosystème (planète, société, ...) et où notre écosystème a un impact sur nos activités.

Cet outil est un passage obligé de la Global Reporting Initiative et de la CSRD et point de départ indispensable d'une stratégie de développement durable orientée sur les impacts

positifs et négatifs générés par l'activité d'une entreprise.



Fresque (du climat, du numérique, du sexisme, de la consommation, etc)

Ce format pédagogique a été développé en France en 2018 par la Fresque du Climat. Il permet une approche ludique, interactive et vulgarisée de concepts parfois complexes.

Par l'intelligence collective, et avec l'appui de cartes explicatives, les participant-es s'approprient ces thématiques, comprennent leur fonctionnement systémique et leurs impacts puis recherchent des solutions concrètes.

Depuis la création de la Fresque du Climat, des centaines d'ateliers ont vu le jour sous le même format.



Gaz à effet de serre et équivalents CO2

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

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

- le dioxyde de carbone (CO2) émis à la combustion d'énergies fossiles (charbon, pétrole, gaz naturel) ou à la décomposition de puits de carbone (arbres, plantes)

- le méthane (CH4), émis par les élevages bovins, les rizières, les décharges d'ordures, les fuites des réseaux de gaz naturel par exemple. Il reste moins longtemps dans l'atmosphère que le CO2, mais peut réchauffer 28 fois plus.
- le protoxyde d'azote (N2O), pouvant provenir d'épandages d'engrais par exemple.

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

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

Global Reporting Initiative (GRI)

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



Label GEEIS

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

Lanceur d'alerte

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

M

Mobilité interne

Processus permettant à un collaborateur de changer de fonction au sein de l'entreprise ou d'une filiale à une autre.

N

Net Zéro et Neutralité carbone

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

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

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

O

Outplacement

L'outplacement consiste à accompagner une personne licenciée afin de l'aider à retrouver du travail.

P

Parité de genre dans le management

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

Partie prenante

Personne ou organisation ayant un intérêt direct ou indirect dans l'objet de l'entreprise. Synonyme de stakeholder.

R

RGPD (ou GDPR)

Règlement général européen sur la Protection des données. Pour Pluxee, c'est l'opportunité de maintenir le cadre dans lequel nous gérons les données à caractère personnel mises à notre disposition. Pour nos clients, bénéficiaires, marchands, fournisseurs et autres parties prenantes, c'est la garantie qu'ils peuvent nous confier leurs données à caractère personnel en toute sécurité.

S

Science-based targets Initiative (SBTi)

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

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

Score d'engagement

Issu de la terminologie anglaise (engagement rate), le score d'engagement est une note attribuée à l'entreprise par l'ensemble des salariés selon leur sentiment d'appartenance, d'adhésion aux valeurs de l'entreprise et leur satisfaction à accomplir leur travail pour cet employeur.

Spin-off

Le Spin-off correspond à la création d'une nouvelle entreprise (Groupe Pluxee) dans le cadre d'une scission relative à une branche d'activité d'une société existante (Groupe Sodexo), consistant en la distribution sous forme de dividendes aux actionnaires des actions de la filiale en échange des actions d'origine de l'entreprise mère. A la suite de cette scission, les titres du Groupe Pluxee sont cotés à la Bourse de Paris.

Standard d'accessibilité WCAG 2.1

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

T

Taux d'ouverture

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

consommateurs sera satisfaisant s'il atteint un taux d'ouverture de 25%.



Tableau de concordance GRI

Pluxee Belgium a rapporté en accordance avec les standards GRI pour la période du 1er juin 2024 au 31 août 2025. GRI1: Foundation 2021 a été utilisé. Aucun standard sectoriel n'a été utilisé, car aucun n'est disponible.

GRI Standard / Other source	Disclosure	Location	Omission		
			Requirement(s) omitted	Reason	Explanation
General Disclosures					
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	9			
	2-6 Activities, value chain and other business relationships	5, 6			
	2-7 Employees	11			

GRI Standard / Other source	Disclosure	Location	Omission		
			Requirement(s) omitted	Reason	Explanation
GRI 2: General Disclosures 2021	2-8 Workers who are not employees	35			
	2-9 Governance structure and composition	18			
	2-10 Nomination and selection 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.
	2-11 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	18			
	2-13 Delegation of responsibility for managing impacts	18			
	2-14 Role of the highest governance body in sustainability reporting	18			

GRI Standard / Other source	Disclosure	Location	Omission		
			Requirement(s) omitted	Reason	Explanation
GRI 2: General Disclosures 2021	2-15 Conflicts of interest	20			
	2-16 Communication of critical concerns			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.
	2-17 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.

GRI Standard / Other source	Disclosure	Location	Omission		
			Requirement(s) omitted	Reason	Explanation
GRI 2: General Disclosures 2021	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.
	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 Group report.
	2-22 Statement on sustainable development strategy	15, 55			
	2-23 Policy commitments	34, 49 - 54			
	2-24 Embedding policy commitments	49 - 54			
	2-25 Processes to remediate negative impacts	17, 29			
	2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	51			
	2-27 Compliance with laws and regulations			Not applicable	No fine nor other sanction

GRI Standard / Other source	Disclosure	Location	Omission		
			Requirement(s) omitted	Reason	Explanation
GRI 2: General Disclosures 2021	2-28 Membership associations	9 - Jul			
	2-29 Approach to stakeholder engagement	15 - 20			
	2-30 Collective bargaining agreements	48			
Material topics					
GRI 3: Material Topics 2021	3-1 Process to determine material topics	21 - 23	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, 55 - 59			
Anti-corruption					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	50 - 51			
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				
	205-3 Confirmed incidents of corruption and actions taken			Not applicable	No confirmed incident

GRI Standard / Other source	Disclosure	Location	Omission		
			Requirement(s) omitted	Reason	Explanation
Materials					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	6 - 34			
GRI 301: Materials 2016	301-1 Materials used by weight or volume	38 - 39			
	301-2 Recycled input materials used	38 - 40			
	301-3 Reclaimed products and their packaging materials	38, 40			
Emissions					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	35 - 37			
GRI 305: Emissions 2016	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	32, 36			
	305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	32, 36			
	305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions	32, 36			
	305-4 GHG emissions intensity			Not applicable	Only CO2 emissions are in our scope, no other GHG
	305-5 Reduction of GHG emissions	32, 36			

GRI Standard / Other source	Disclosure	Location	Omission		
			Requirement(s) omitted	Reason	Explanation
GRI 305: Emissions 2016	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	41			
GRI 401: Employment 2016	401-1 New employee hires and employee turnover	42			
	401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	43			
	401-3 Parental leave	44			
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	43 - 46			

GRI Standard / Other source	Disclosure	Location	Omission		
			Requirement(s) omitted	Reason	Explanation
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	43			
	403-3 Occupational health services	43			
	403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	55			
	403-5 Worker training on occupational health and safety	42			
	403-6 Promotion of worker health	38, 42			
	403-7 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	42			
	403-8 Workers covered by an occupational health and safety management system	39 - 41			
	403-9 Work-related injuries			Information unavailable/incomplete	This information is not yet collected

GRI Standard / Other source	Disclosure	Location	Omission		
			Requirement(s) omitted	Reason	Explanation
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-10 Work-related ill health			Information unavailable/incomplete	This information is not yet collected
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	45 - 46			
Diversity and equal opportunity					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	46			
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Diversity of governance bodies and employees	11, 29, 42, 44 - 45			
	405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men	42			

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, 15, 57			
	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	22, 24, 49, 52			
Customer privacy					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	21			
GRI 418: Customer Privacy 2016	418-1 Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	34, 49 - 52			



Personne de contact

Christel Ergo
Sustainability Manager

christel.ergo@pluxeegroup.com
+32 (0)471 / 55.79.39

Graphisme

Cédric Danaux