Moldando melhores experiências cotidianas

Relatório de Sustentabilidade 2025

Sumário

Apresentação 3
Sobre este relatório 4
Mensagem da CEO 5
Destaques 2025 6

Nosso Perfil 7
Nosso modelo sustentável de criação de valor 10
Estrutura de governança 16
Prêmios e reconhecimentos 18

Jornada Sustentável 19
Jornada ESG 20
Governança da sustentabilidade 21
Estratégia ESG da Sodexo Brasil 22
Better Tomorrow 2028 23
Materialidade 26

Das nossas pessoas 28
Cultura para a sustentabilidade 29
Nossas pessoas e remuneração 34
Bem-estar e desenvolvimento 39
Diversidade, equidade e inclusão 44
Rotatividade e atração de talentos 52
Saúde e segurança dos colaboradores 55
Ética, transparência e efetividade 57

Aos nossos Clientes 60
Melhores compras 61
Bem-estar animal 63
Segurança dos alimentos e qualidade dos serviços 67
Inovação e experiências digitais 69
Tecnologia em prol da ecoeficiência 71

Por um planeta e sociedade melhores 72
Reduzir a pressão ambiental 73
Emissões de GEE e ambição climática 75
Desperdício de alimentos 78
Descarte de resíduos 79
Embalagens 80
Um mundo sem fome 82
Iniciativas nas comunidades em parceria 83
Impactos socioeconômicos locais 86

Anexos 88
Sumário GRI e SASB 89
Créditos 97

Apresentação

Sobre este relatório

GRI 2-1, 2-2, 2-3

A Sodexo atua diariamente para oferecer experiências que geram valor em todos os momentos da vida, promovendo o bem-estar das pessoas por meio de soluções de alimentação e *facilities* integradas à rotina de milhares de clientes e consumidores.

Ao conduzir seus negócios com responsabilidade, a empresa busca equilibrar crescimento, cuidado com as pessoas, respeito às comunidades e preservação do meio ambiente, integrando princípios de sustentabilidade às suas decisões, à estratégia e à forma como cria impacto no longo prazo.

Este Relatório de Sustentabilidade apresenta o desempenho, os compromissos e os avanços da Sodexo no Brasil no ano fiscal de 1º de setembro de 2024 a 31 de agosto de 2025, com publicação anual e alinhado ao período de reporte financeiro.

As informações apresentadas refletem a forma como a sustentabilidade está integrada à estratégia, à governança e à operação da companhia, considerando os impactos gerados na economia, no meio ambiente e nas pessoas e alinhamento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU).

A Sodexo Brasil opera sob a razão social Sodexo do Brasil Comercial S.A., companhia de capital fechado com atuação exclusiva no Brasil, com sedes localizadas em São Paulo (SP) e Porto Alegre (RS).

O relatório abrange as operações da Sodexo do Brasil e da Sodexo *Retail*, que tem demonstrações financeiras consolidadas e auditadas, porém não divulgadas publicamente de acordo com políticas de sigilo do grupo.

Para esclarecimentos, dúvidas ou comentários sobre este relatório ou sobre as informações aqui apresentadas, o contato pode ser feito pelo e-mail:

sustentabilidade.time@sodexo.com

Mensagem da CEO

GRI 2-14, 2-22

No último ano fiscal, avançamos de forma consistente em nossa jornada de sustentabilidade, impulsionados pela convicção de que cada escolha conta.

E cada resultado apresentado neste relatório confirma essa trajetória: nossas ações diárias têm transformado vidas, fortalecido comunidades e gerado impacto positivo real em todo o ecossistema em que atuamos.

Esses avanços só se tornam possíveis porque a sustentabilidade está cada vez mais integrada ao nosso jeito de fazer negócio. A cultura ESG tem se fortalecido progressivamente em nossas operações e hoje já faz parte do dia a dia das cerca de 47 mil pessoas que atuam em mais de 2,8 mil unidades em todo o país. Construir uma consciência coletiva nessa dimensão é um desafio permanente, e também uma de nossas maiores conquistas.

Superamos metas importantes de redução do desperdício de alimentos, ampliamos o uso consciente de recursos e aceleramos soluções que diminuem nossa pegada ambiental. O WasteWatch, presente em todas as nossas unidades, segue como um pilar essencial desse avanço.

Também fortalecemos parcerias com clientes, fornecedores e organizações sociais. Programas como o Cozinha Escola e o curso Faça e Venda em Manaus, demonstram como a colaboração gera impacto positivo e respeita as necessidades de cada região.

Recebemos reconhecimentos importantes ao longo do ano e compartilhamos boas práticas que reforçam nossa atuação como referência em ESG. Internamente, o orgulho de pertencer segue entre nossos principais indicadores e demonstra o quanto nossos times se sentem parte dessa jornada, que não é linear ou rápida. Ela exige consciência, colaboração e continuidade.

Neste ano, damos um passo ainda mais estruturante ao integrar nossa estratégia global de sustentabilidade, Better Tomorrow 2028 (BT28), ao “Nosso Jeito de Cuidar da Vida”, nossa Estratégia ESG local.

O BT28 demonstra evolução, com objetivos mais claros, métricas transparentes e ações ainda mais conectadas ao nosso dia a dia operacional, fortalecendo a execução da Estratégia ESG no Brasil e conectando nossos compromissos locais às ambições globais da companhia.

Olhar para o que já conquistamos é fundamental, mas olhar para o futuro com propósito e compromisso é ainda mais necessário. Somos dezenas de milhares, em diferentes lugares e realidades, contribuindo para criar um dia a dia melhor para cada um, para assim construirmos uma vida melhor para todos.

Convido você a conhecer os resultados deste relatório com o mesmo orgulho que sentimos ao apresentar nossa trajetória. Que possamos seguir juntos, conscientes do nosso papel e comprometidos em deixar um legado positivo para as próximas gerações.

Boa leitura!

Andrea Krewer

CEO da Sodexo Brasil

Destaques 2025

Better Tomorrow 2028

Lançamento do BT28 integrado à Estratégia ESG: Nosso Jeito de Cuidar da Vida, fortalecendo metas globais e execução local.

WasteWatch presente em todas as unidades

Redução média de 44,1% nas taxas de geração de resíduos orgânicos e 4.238 toneladas não desperdiçadas.

Fortalecimento da governança da sustentabilidade

Atuação estruturada do Comitê ESG, com participação multidisciplinar e acompanhamento periódico pelos VPs.

Semana ESG mobilizou mais de 1 mil colaboradores

Em formato presencial e virtual, a Semana ESG contou com a participação de fornecedores, ONGs e instituições parceiras.

Avanço consistente na promoção de equidade de gênero

62% dos integrantes do TLR (Time de Liderança Regional) são mulheres, indicando um resultado significativo em posições de liderança.

Práticas de compras sustentáveis

95% de ovos líquidos de galinhas livres de gaiolas, 88% de carne bovina e 83% de carne de frango certificadas em bem-estar animal.

Cozinha Inteligente® Sodexo

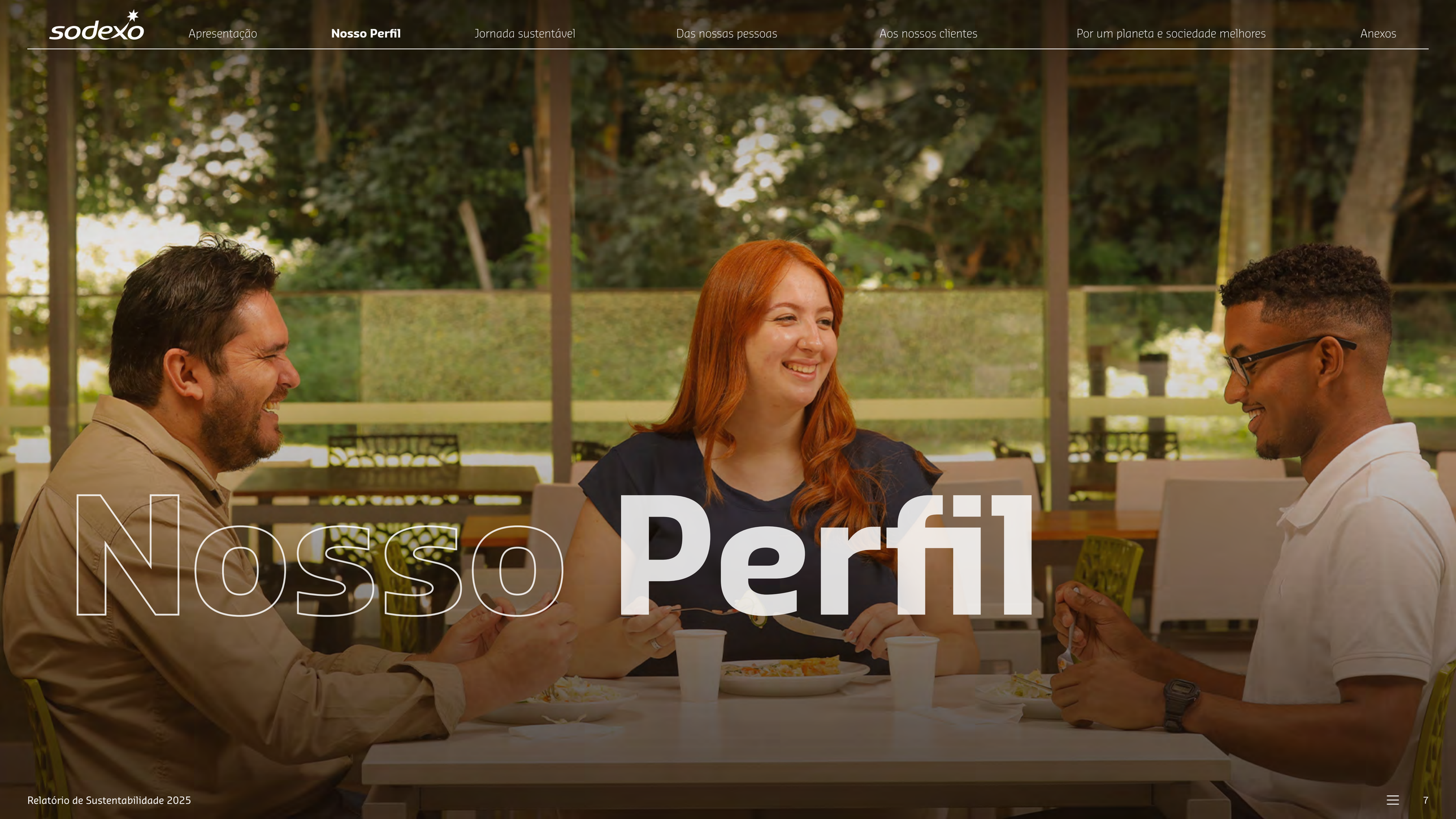
Com redução de 21% consumo de água, 32% no consumo de energia elétrica, 60% no consumo de gás e 60% na geração de resíduos orgânicos.

Engajamento da liderança global

A visita da Sophie Bellon, Presidente do Conselho (na época CEO Global), ao Brasil reforçou o papel estratégico do país, reconheceu a excelência operacional inovadora e fortaleceu o pertencimento e alinhamento à estratégia global de sustentabilidade.

Ampliação da atuação em aeroportos

Novas operações nos aeroportos de Manaus, Tefé e Tabatinga ampliaram a atuação em *facilities*, fortalecendo conforto, segurança e qualidade na experiência dos passageiros da região Norte do Brasil.

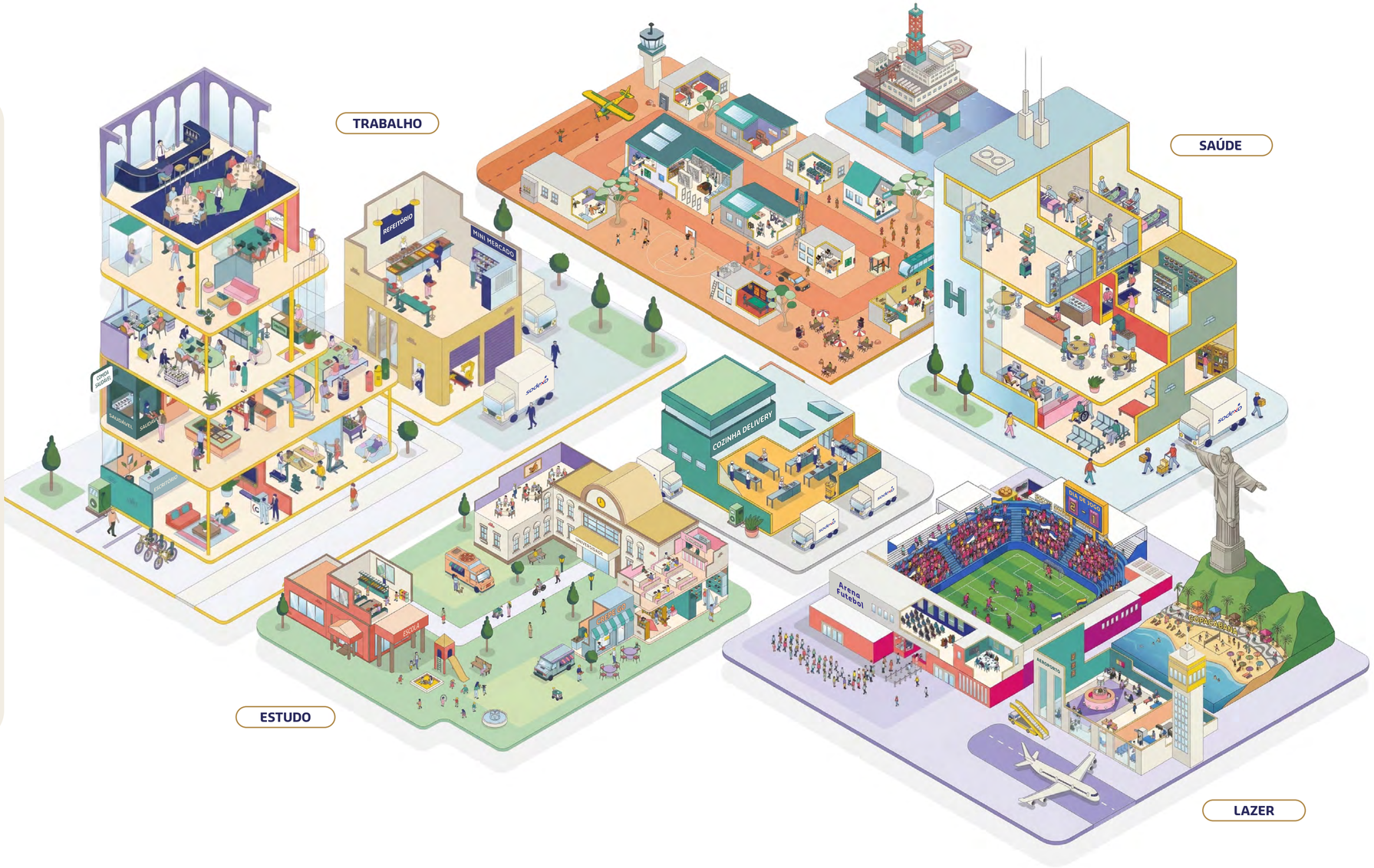


Nosso Perfil

A Sodexo é líder global em alimentação e experiências valiosas em todos os momentos da vida:

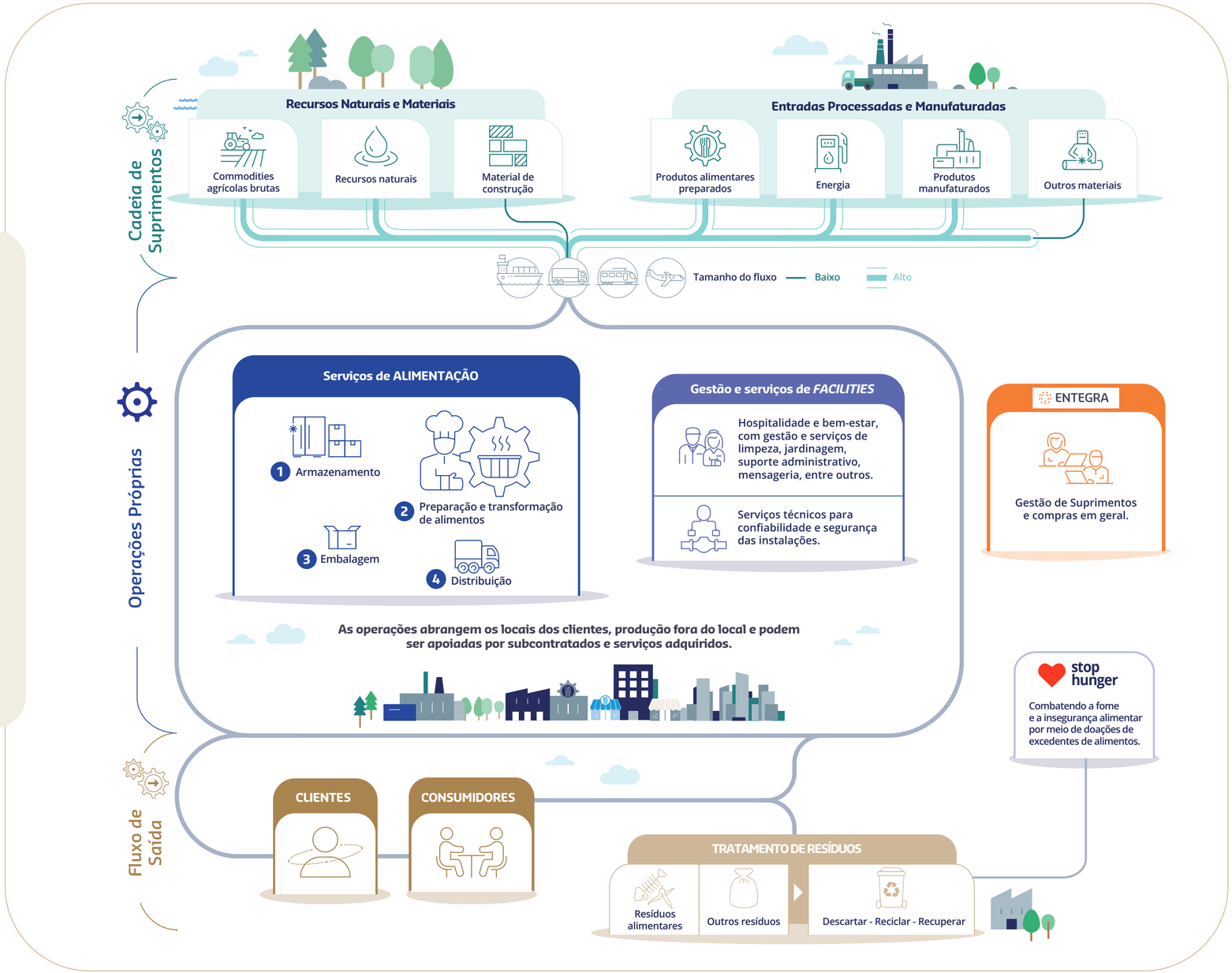
No aprendizado, no trabalho, na saúde e nos momentos de convivência e lazer. Acreditamos na criação de um dia melhor para cada um construir uma vida melhor para todos. Essa nossa missão, alinhada à nossa visão de criar experiências valiosas para todos, traduz o nosso compromisso com bem-estar, cuidado, eficiência e impacto positivo nas comunidades em que estamos presentes.

Atuamos de forma próxima aos nossos aproximadamente 800 clientes, conectando operação e estratégia para entregar experiências consistentes e responsáveis, alinhadas ao propósito de criar um dia a dia melhor para cada um, para construir uma vida melhor para todos.



Nossa cadeia de valor é sustentada por nossa gente, com cerca de 47 mil colaboradores, e uma rede ampla e diversa, com mais de 6,5 mil fornecedores e parceiros.

Atuamos de forma integrada para promover práticas responsáveis e evoluir continuamente a entrega de serviços, buscando fortalecer relações de longo prazo, com foco em eficiência, qualidade e compromisso com uma operação cada vez mais sustentável.



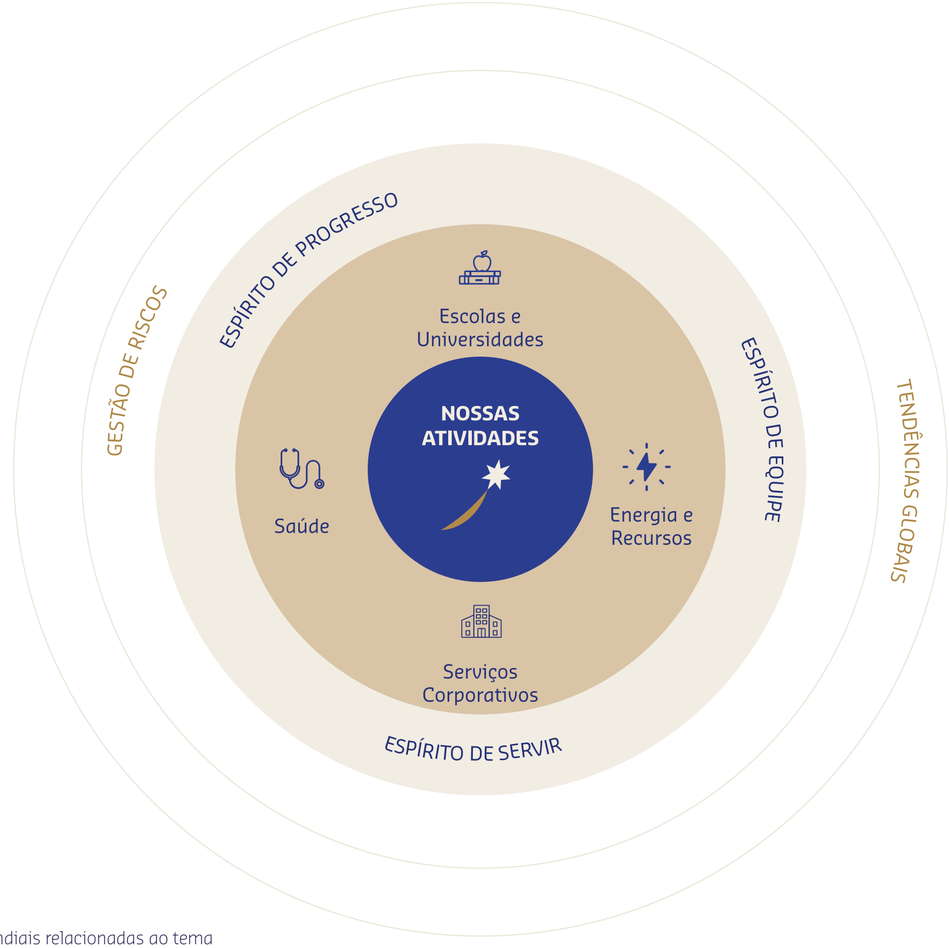
Nosso modelo sustentável de criação de valor

DAS **NOSSAS PESSOAS**

- Dos cerca de **47 mil** colaboradores, **68,4%** são mulheres
- **1.975** colaboradores com algum tipo de deficiência
- **61%** dos colaboradores são negros
- **30,5%** dos colaboradores tem mais de 50 anos

AOS **NOSSOS CLIENTES**

- **94%** dos ovos comprados são provenientes de galinhas livres de gaiola (*cage free*)
- **100%** dos fornecedores de proteína animal são comprometidos com a *Animal Welfare Charter** (em português, Carta de Bem-estar Animal)



POR UM **PLANETA**

- **4.238 toneladas** de alimentos (**7,8 Milhões de refeições**) deixaram de ser desperdiçados
- **6%** de redução de emissões dos Escopos 1 e 2

E **SOCIEDADE MELHORES**

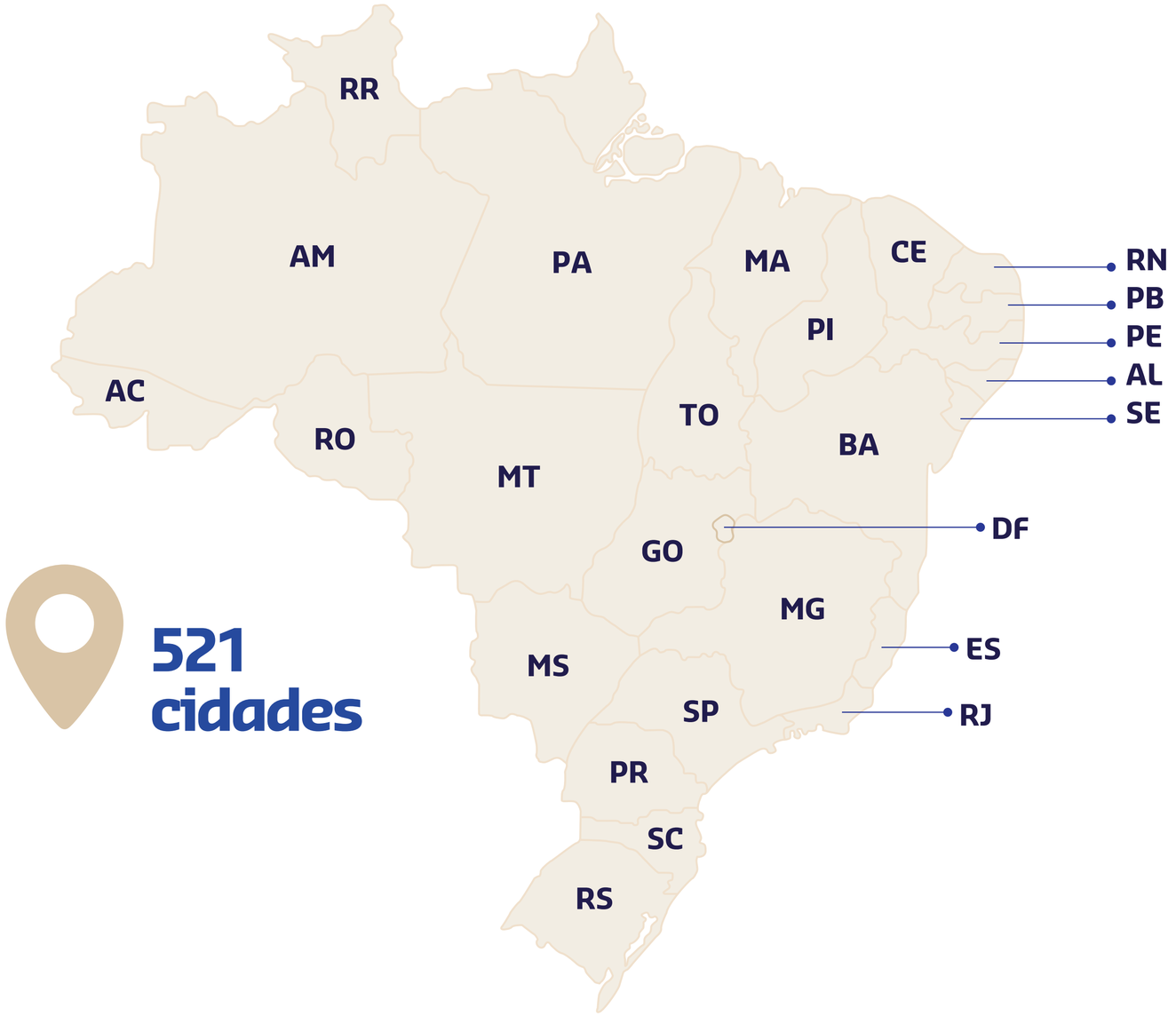
- **R$ 730 mil investidos** em projetos sociais em todo o Brasil
- **65% das compras** são realizadas de fornecedores locais, situados em até 400km dos nossos Centros de Distribuição ou unidades

*Documento elaborado pela Sodexo global, considerando as principais legislações mundiais relacionadas ao tema

Presença da Sodexo:

GRI 2-6

Levamos soluções inovadoras para clientes e consumidores de 521 cidades, do Norte ao Sul do Brasil.



521 cidades

Mercados de atuação

GRI 2-6, SASB FB-RN-000.A

A atuação da Sodexo se organiza em dois grandes eixos de serviços, alimentação e *facilities* com mais de 2,8 mil sites em todo o País.

Esses serviços podem ser contratados separadamente ou de forma integrada, conforme as necessidades de cada cliente.

Serviços de alimentação

Nos serviços de alimentação, a Sodexo combina expertise gastronômica, gestão responsável e soluções flexíveis para diferentes contextos, com cardápios que valorizam opções saudáveis e sustentáveis.

Além dos restaurantes, a empresa também desenvolve soluções de varejo e conveniência, incluindo formatos como micromercados, ampliando a proximidade com consumidores no dia a dia.

Serviços de *facilities*

Nos serviços de *facilities*, a empresa atua para aprimorar ambientes de trabalho e convívio, com foco em gestão e serviços que melhorem a qualidade e eficiência.

A oferta pode incluir atividades como gerenciamento, limpeza, hospitalidade, manutenção, jardinagem, gestão de recursos entre outros, contribuindo para a produtividade, o bem-estar e a redução de impactos ambientais negativos nas instalações onde opera.

2,8 mil
sites em todo o País

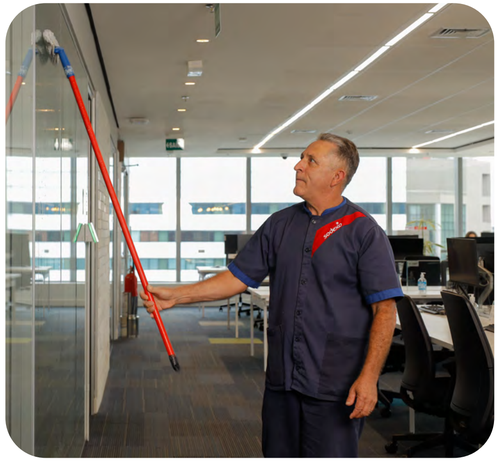
1,6 mil
unidades de alimentação

1,2 mil
unidades de *facilities*

Segmentos do negócio

GRI 2-6

A Sodexo atua em quatro segmentos de negócio, com soluções personalizadas ao perfil do cliente, ao tipo de operação e às necessidades dos consumidores atendidos.



Serviços Corporativos

Reúne operações em empresas privadas e corporações de diferentes setores, com serviços de alimentação e *facilities* voltados a ambientes de trabalho mais eficientes, seguros e acolhedores.

Energia & Recursos

Atende operações *onshore* e *offshore* em ambientes de alta complexidade, como mineradoras, plataformas de petróleo, hidrelétricas e usinas, com soluções integradas de alimentação e *facilities*, priorizando bem-estar, segurança e continuidade operacional.

Saúde

Atua em hospitais, clínicas e instituições de saúde, com serviços de alimentação e *facilities* que apoiam rotinas críticas e exigem alto padrão de segurança, qualidade e cuidado. Considera as necessidades de pacientes, acompanhantes, corpo clínico e equipes, contribuindo para ambientes mais seguros, saudáveis e humanizados.

Escolas e Universidades

Oferece soluções de alimentação e *facilities* voltadas à rotina de alunos, famílias, corpo docente e colaboradores, com foco em segurança dos alimentos, bem-estar e experiências adequadas ao ambiente de aprendizagem.

Participação em associações

GRI 2-28

A Sodexo Brasil participa de associações e iniciativas setoriais alinhadas ao seu negócio e à sua Estratégia ESG, contribuindo para o diálogo, o desenvolvimento de boas práticas e o fortalecimento do setor em que atua.

ABPASS – Associação Brasileira para a Promoção da Alimentação Saudável e Sustentável

ABRAFAC – Associação Brasileira de Property, Workplace e Facility Management

ABRALIMP – Associação Brasileira do Mercado de Limpeza Profissional

ABERC 40 anos

ABERJE – Associação Brasileira de Comunicação Empresarial

AMCHAM Brasil

CCI França Brasil – Câmara de Comércio França-Brasil

CIEAM – Centro da Indústria do Estado do Amazonas

Clube Gestão RH

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

Pacto Global Rede Brasil

Movimento Ambição Net Zero

Movimento Mente em Foco

ONU Mulheres

instituto ethos – por uma sociedade justa e responsável

Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial

Movimento Mulher360 – Pelo avanço da equidade de gênero.

UNHCR ACNUR – La Agencia de la ONU para los Refugiados

Empresas com Refugiados

OIM ONU Migração

fórum de empresas e direitos lgbti+

Coalizão Empresarial pelo Fim da Violência contra Mulheres e Meninas

Justiceiras – Seja voluntária nessa força-tarefa pró-mulher

all 4 YOUth

Nossos fundamentos

Nossos valores e princípios éticos são essenciais para garantir a perenidade da nossa empresa, pois constituem a base dos compromissos para uma atuação responsável e sustentável. Trabalhamos para disseminá-los entre todos os nossos colaboradores e terceiros, de forma que estejam incorporados à nossa rotina.

Propósito

Criar um dia a dia melhor para cada um para construirmos uma vida melhor para todos.

Missão

Melhorar dia a dia a qualidade de vida de cada pessoa que servimos e de nossos colaboradores e contribuir para o desenvolvimento econômico, social e ambiental das comunidades nas quais estamos presentes.

Valores

Espírito de Servir: desde o nascimento em uma maternidade, passando pelo primeiro dia na escola ao local de trabalho, até no fornecimento de ambientes de trabalho seguros, atrativos e confortáveis ao longo da vida, estamos aqui para servir nossos clientes e consumidores.

Espírito de Equipe: quer estejamos capacitando uns aos outros, ouvindo nossas histórias ou até mesmo oferecendo uma mão amiga, apoiamos e reconhecemos nossa diversidade.

Espírito de Progresso: estamos dispostos a ir além para evoluirmos na busca contínua por melhorias e aprendizados de acertos e erros.

Princípios éticos

Lealdade:

Colocamos a confiança no centro de nossas relações com clientes e colaboradores.

Respeito às pessoas:

Valorizamos o respeito, a dignidade e a consideração por todas as pessoas, independentemente de sua origem, idade, gênero, crença ou escolhas individuais.

Transparência:

Garantimos que nossos consumidores, colaboradores e acionistas sejam informados de forma precisa e clara sobre nossos produtos e serviços.

Integridade nos negócios:

Condenamos todas as práticas que não sejam baseadas em honestidade, integridade e justiça.

Estrutura de governança

GRI 2-9, 2-10, 2-11

A governança da companhia é conduzida pelos Vice-Presidentes que chamamos de Time de Liderança Regional (TLR), principal órgão de governança no país.

O TLR é liderado pela CEO e é responsável pela tomada de decisões estratégicas e pela supervisão da gestão dos impactos da organização na economia, no meio ambiente e nas pessoas, sendo composto por oito membros, todos com funções executivas, que representam as principais áreas do negócio.

A composição do TLR assegura uma visão multidisciplinar e integrada, reunindo competências relevantes para a gestão dos impactos econômicos, ambientais e sociais da companhia. O modelo de governança não prevê membros independentes ou não executivos no TLR, uma vez que se trata de um comitê executivo local, alinhado às diretrizes e à estrutura global da Sodexo.

Os membros do TLR são nomeados por meio de um processo estruturado, baseado no perfil de competências, na experiência multifuncional e no conhecimento do negócio. A diversidade de perspectivas, a complementaridade de habilidades e a representatividade das áreas estratégicas são consideradas nesse processo.

Todos os integrantes passam por avaliações formais de desempenho anuais, acompanhadas de planos individuais de desenvolvimento, sob supervisão e revisão da matriz global.

Essa estrutura de governança estabelece a base para o exercício das atribuições do TLR relacionadas à supervisão da gestão dos impactos, à delegação de responsabilidades e à aprovação do relato de sustentabilidade, conforme detalhado no tópico a seguir.

Andrea Krewer
CEO da Sodexo Brasil

Ana Menegotto
Vice-presidente de Pessoas, Comunicação e ESG

Angelica Bastarrica
CFO

Alessandra Torres
Vice-presidente de Operações

Danielle Totti
Vice-presidente de Estratégia, Marketing, Comercial e Performance e interina de Operações

Guilherme Cogo
Vice-presidente Jurídico

Tiago Poiani
Vice-presidente de Tech & Services e Supply Management

Papel do TLR e Comitês

GRI 2-12, 2-13, 2-14

O TLR exerce papel central na condução da agenda de sustentabilidade da Sodexo, assegurando que os temas ambientais, sociais e de governança estejam integrados às estratégias, políticas e decisões do negócio. No exercício dessa função, uma de suas atribuições é a de acompanhar a definição, a atualização e a priorização dos objetivos relacionados ao desenvolvimento sustentável. A atuação do TLR ocorre de forma sistemática e recorrente, com deliberações periódicas sobre temas críticos para a companhia, como saúde e segurança, desenvolvimento de pessoas, eficiência operacional, gestão de riscos e crises.

Nesse processo, o TLR garante o alinhamento entre as diretrizes globais e a realidade da operação no Brasil, fortalecendo a consistência da agenda ESG.

A supervisão dos impactos da organização na economia, no meio ambiente e nas pessoas é realizada com o apoio de comitês especializados:

Ética e *Compliance*

ESG

HSE*

Riscos

Cybersegurança e Proteção de Dados

Crise

Esses fóruns atuam de forma integrada, apoiando os processos de devida diligência, a identificação de riscos e oportunidades e o acompanhamento da eficácia das práticas adotadas.

O TLR também acompanha de forma ativa os processos de engajamento com *stakeholders*, incluindo colaboradores, clientes, fornecedores, comunidades e organizações da sociedade civil.

Os resultados dessas interações, como consultas de materialidade, pesquisas de percepção, avaliações de risco e indicadores de desempenho, são analisados e considerados na tomada de decisão, contribuindo para o ajuste de planos e a definição de prioridades de curto, médio e longo prazo.

A gestão dos impactos ambientais, sociais e de governança é delegada de forma estruturada pelo TLR. Altos executivos são responsáveis pela implementação da agenda ESG em suas áreas de atuação, com apoio de lideranças técnicas e equipes especializadas. Os comitês reportam regularmente ao TLR a evolução dos indicadores, riscos identificados, medidas de mitigação e oportunidades de melhoria, com acompanhamento realizado de forma periódica, em base mensal.

No que se refere ao relato de sustentabilidade, o processo de elaboração do Relatório de Sustentabilidade é acompanhado pelo Comitê ESG e submetido à análise e aprovação final da CEO da Sodexo Brasil e da Vice-presidente de Pessoas, Comunicação e ESG, assegurando a consistência das informações divulgadas, a aderência aos temas materiais e o alinhamento com a estratégia de negócio e os compromissos da companhia.

* HSE (sigla em inglês para *Health, Safety, and Environment*, no português Saúde, Segurança e Meio Ambiente)

Prêmios e reconhecimentos

Top Employer 2025

Certificação internacional que reconhece empresas que demonstram excelência em suas políticas e práticas de Recursos Humanos, com foco no bem-estar e desenvolvimento dos colaboradores, concedida pelo Top Employers Institute.

2025 World's Most Ethical Companies

Reconhecimento global concedido pela *Ethisphere* que destaca a Sodexo como uma das empresas mais éticas do mundo. Em 2025, foi a única homenageada do setor de *food service* entre 136 organizações avaliadas.

Top 5 no Anuário Valor Inovação Brasil 2025

Reconhecimento entre as cinco empresas mais inovadoras do país, destacando a capacidade de gerar soluções diferenciadas.

Top of Mind de RH – 15ª vez

Distinção nacional que consagra a Sodexo vencedora na categoria Serviços de Alimentação Coletiva 2024

Prêmio Empregabilidade Jovem Brasil – CIEE

Premia a Sodexo por gerar oportunidades e promover a entrada de jovens no mercado de trabalho.

Prêmio ABSC 2024

Segundo lugar na categoria de Gestão de Processos e Performance por Indicadores em Serviços Compartilhados

Prêmio Excelência em Gestão de Pessoas – Grupo Gestão RH e FGV

Reconhece práticas de gestão de pessoas com impacto em saúde, cidadania corporativa e desenvolvimento humano.

Prêmio Melhores Empresas e Líderes da Diversidade da Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial

Andrea Krewer foi reconhecida como uma das Melhores Líderes em Diversidade e o projeto Fadas Madrinhas (pág. 46) conquistou o 1º lugar na categoria Interseccionalidade.

HR First Class – *Facilities*

Sodexo foi indicada como "Fornecedor: *Facilities* & Services" e, pela primeira vez, venceu o prêmio em uma categoria principal.

InfraFM

Reconhece as melhores práticas na indústria de *facility, property & workplace management*.

Meli Awards – categoria restaurante

Reconhecimento do marketplace que destaca desempenho e qualidade de serviços prestados na cadeia de alimentação.

Prêmio "Tenha um dia seguro" – etapa global

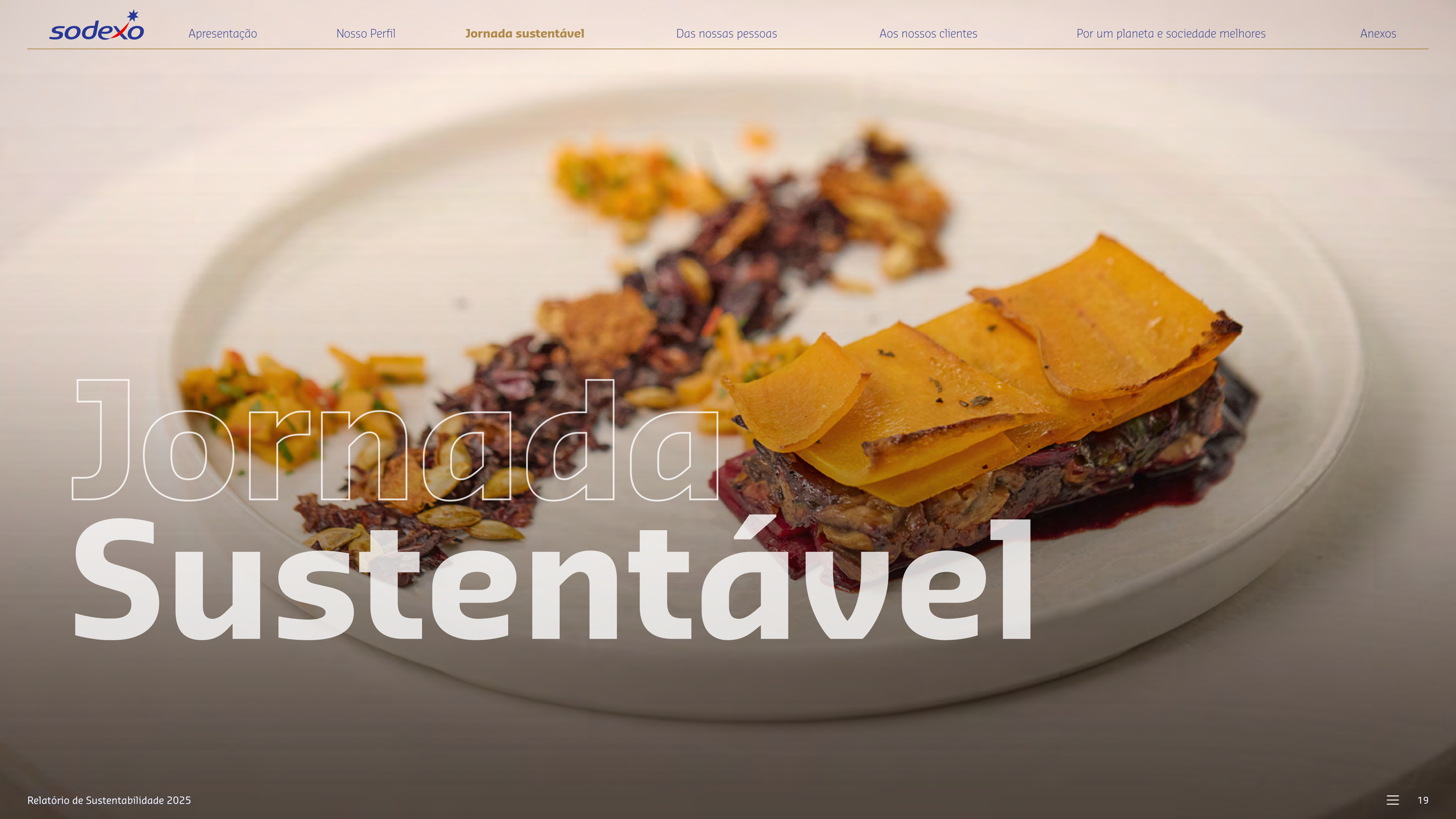
Reconhecimento global que destaca iniciativas da Sodexo voltadas à segurança das pessoas e segurança dos alimentos (pág. 55), contribuindo para a mentalidade de zero dano.

Selo Echo Escuta Ativa

Selo que valoriza empresas com práticas sólidas de escuta e engajamento com seus públicos internos e externos.

Selo BAH – Heróis do Banco de Alimentos do Rio Grande do Sul

Desde 2015, a Sodexo fortalece sua parceria com o Banco de Alimentos, ajudando a combater a fome e a promover a segurança alimentar no Brasil.



Jornada Sustentável

Jornada ESG

A jornada ESG da Sodexo no Brasil é resultado de um processo contínuo de evolução, aprendizado e amadurecimento.

Ao longo dos últimos anos, a sustentabilidade deixou de ser tratada como um conjunto de iniciativas isoladas e passou a integrar, de forma estruturada, a estratégia, a governança e a operação da companhia.

Essa trajetória teve início em 2009, com o lançamento do Better Tomorrow Plan (BTP), primeira estratégia global de sustentabilidade da Sodexo. Desde então, a empresa vem fortalecendo seus compromissos públicos, ampliando a transparência e aprofundando a integração entre desempenho econômico, impacto socioambiental e cuidado com as pessoas.

Ao longo dessa jornada, alguns marcos foram determinantes para consolidar a agenda ESG no Brasil:

2009: lançamento do Better Tomorrow Plan (BTP), estratégia global de sustentabilidade

2015: adesão ao Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU)

2017: entrega metas BTP e evolução para o Better Tomorrow 2025 (BT25) com metas globais

2018: associação ao Instituto Ethos

2019: compromisso de reduzir em 34% as emissões de gases de efeito estufa até 2025, com metas aprovadas pela SBTi, no português iniciativa de Metas Baseadas na Ciência

2022: publicação do primeiro Relatório de Sustentabilidade, elaborado segundo as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), em português e inglês

2023: meta Net Zero 2040 aprovada pela SBTi e publicação do Relatório de Sustentabilidade GRI, em português e inglês, e avanço na consolidação da agenda ambiental, social e de governança

2024: lançamento da Estratégia ESG local Nosso Jeito de Cuidar da Vida, realização da primeira Matriz de Materialidade, início da atuação do Comitê ESG, signatária do Movimento Ambição Net Zero (Pacto Global da ONU) e integração das agendas de Diversidade, Equidade e Inclusão e Sustentabilidade em uma única gerência de Sustentabilidade e ESG

2025: entrega das metas do BT25 com evolução para o Better Tomorrow 2028 (BT28) integrado ao Nosso Jeito de Cuidar da Vida e publicação do Relatório de Sustentabilidade seguindo os padrões GRI e SASB, em português e inglês

Essa evolução reflete uma mudança consistente de abordagem:

De iniciativas pontuais para uma agenda estruturada, sustentada por governança, planos claros, integração entre pessoas e sustentabilidade e pelo engajamento ativo da liderança em consonância com os ODS da ONU.

Essa base permite que a Sodexo siga avançando na consolidação de sua Estratégia ESG, tema aprofundado nos próximos capítulos deste relatório.

Governança da sustentabilidade

GRI 2-23, 2-24, SASB SV-PS-510a.1, SASB SV-PS-510a.2

A governança da sustentabilidade na Sodexo Brasil assegura a integração dos temas ambientais, sociais e de governança (ESG) à estratégia, à gestão de riscos e à tomada de decisão em todos os níveis da organização. Esse modelo reforça o compromisso com uma conduta empresarial responsável, baseada em ética, transparência, conformidade legal e respeito aos direitos humanos.

A atuação da empresa é orientada por políticas e compromissos formais, como:

- **Código de Conduta**
- **Declaração da Sodexo sobre Direitos Humanos Fundamentais no Trabalho**
- **Código de Conduta do Fornecedor**
- **Declaração sobre Integridade Empresarial**
- **Regimento de Bem-Estar Animal para Fornecedores da Sodexo**
- **Política do SGI (Sistema de Gestão Integrada)**
- **Política de Segurança das Pessoas e Alimentos**
- **Canal de Denúncias Speak Up**
- **Política de Sustentabilidade e ESG**
- **Carta de Pescados Sustentáveis**

Clique na política desejada e confira o documento na íntegra.

Esses instrumentos estão alinhados a referências internacionais, incluindo a Declaração Universal dos Direitos Humanos, os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, as normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Pacto Global das Nações Unidas e os ODS, e preveem a aplicação de devida diligência, do princípio da precaução e do respeito aos direitos humanos.

Os compromissos são desenvolvidos globalmente pelo mais alto órgão de governança da companhia e aprovados e implementados localmente pelo TLR, aplicando-se a todas as atividades da organização e às suas relações de negócios.

A comunicação ocorre por meio de informativos internos, treinamentos, campanhas de comunicação, site institucional, redes sociais, relatórios corporativos e outros canais oficiais, garantindo o engajamento de colaboradores e parceiros.

O Comitê ESG tem papel central nesse modelo de governança. Em 2025, contou com representantes de 11 áreas estratégicas e realizou 6 reuniões no ano fiscal, acompanhando indicadores, riscos e oportunidades e direcionando planos de ação alinhados à Estratégia de negócio 2025-2035. A maturidade, preocupação, importância e relevância que a empresa dá à agenda ESG se refletem em um time forte e dedicado, sendo que cada consultor é responsável por um pilar do ESG. Complementarmente, a Sodexo mantém critérios ESG na análise de 100% dos novos contratos com cláusulas relacionadas à ética, direitos humanos, saúde e segurança e conformidade legal para 100% de seus fornecedores.

Ao consolidar uma estrutura de governança baseada em políticas, processos, indicadores e canais de escuta, a Sodexo Brasil fortalece a gestão da sustentabilidade de forma integrada ao negócio, assegurando alinhamento com as expectativas dos *stakeholders* e com os compromissos assumidos pela companhia. A relevância que a empresa dá à agenda ESG se reflete no time dedicado com inúmeras frentes de atuação.

Estratégia ESG da Sodexo Brasil

GRI 2-29

A Estratégia ESG da Sodexo Brasil, denominada Nosso Jeito de Cuidar da Vida, é o guarda-chuva que orienta a atuação da companhia no país. Integrada ao negócio, ela direciona decisões, prioridades e a forma como a Sodexo gera valor no longo prazo, conectando desempenho econômico, impacto socioambiental e cuidado com as pessoas.

Alinhada à Estratégia de negócio FY35 (2025–2035), essa abordagem posiciona a sustentabilidade como um pilar transversal, presente na governança, na operação e no relacionamento com *stakeholders*.

Nesse contexto, o Better Tomorrow 2028 (BT28), que substitui o ciclo anterior do BT25, atua como o principal reforço global da estratégia local, contribuindo com metas padronizadas, indicadores comparáveis internacionalmente e direcionamento para a execução da agenda ESG, sem substituir ou descaracterizar os esforços locais.

O Nosso Jeito de Cuidar da Vida define a direção estratégica, os temas prioritários e as especificidades do Brasil, enquanto o BT28 fortalece cada pilar com compromissos globais claros, mensuráveis e integrados à operação. Juntas, essas estratégias formam uma abordagem complementar e sinérgica, que combina direcionamento local, execução global e foco na geração de impacto positivo.

O engajamento de *stakeholders* é um elemento central dessa estratégia.

A Sodexo mantém diálogo contínuo com colaboradores, clientes, consumidores, fornecedores, comunidades e organizações da sociedade civil, identificados a partir de sua relevância para o negócio e para os impactos gerados ao longo da cadeia de valor. Esse relacionamento acontece por meio de consultas de materialidade, estruturas de governança participativa, pesquisas de percepção, ações de sensibilização e capacitação, parcerias estratégicas e canais permanentes de comunicação, incluindo soluções digitais voltadas a clientes e consumidores.

Esse processo tem como objetivo compreender expectativas, identificar riscos e oportunidades e cocriar soluções que fortaleçam práticas responsáveis e sustentáveis.

Ao integrar o ESG às propostas comerciais, às soluções oferecidas aos clientes e às decisões estratégicas, a Sodexo Brasil reforça a sustentabilidade como parte essencial do seu modelo de negócio e do seu compromisso de criar um dia a dia melhor para cada um e contribuir para uma vida melhor para todos.

Better Tomorrow 2028

GRI 2-29

O Better Tomorrow 2028 (BT28) é a estratégia global de sustentabilidade da Sodexo e é uma das novidades do ano fiscal 2025-2026. A organização dos tópicos e do menu de navegação do relatório seguem a estrutura do BT28 e detalha cada um dos projetos e temas materiais da Sodexo.

Lançado para orientar o próximo ciclo de compromissos da companhia, o BT28 fortalece e complementa a estratégia local Nosso Jeito de Cuidar da Vida, conforme mencionado anteriormente, respeitando as especificidades e prioridades do Brasil.

Estruturado em três pilares (Pessoas, Clientes, Planeta e Sociedade), o BT28 conecta compromissos globais aos desafios e oportunidades da operação.

Os pilares do BT28 formam um ciclo integrado: desenvolvemos e cuidamos das nossas pessoas para fortalecer a operação, o que impulsiona entregas melhores aos clientes; clientes satisfeitos ampliam nosso impacto positivo no planeta e na sociedade — e esse impacto retorna para criar ambientes mais seguros, valorizados e sustentáveis para as pessoas.

Em escala global, a estratégia orienta a atuação da Sodexo em uma rede que reúne cerca de 426 mil colaboradores, 150 mil fornecedores, 27 mil unidades e aproximadamente 80 milhões de consumidores por dia, ampliando o potencial de geração de impacto positivo.

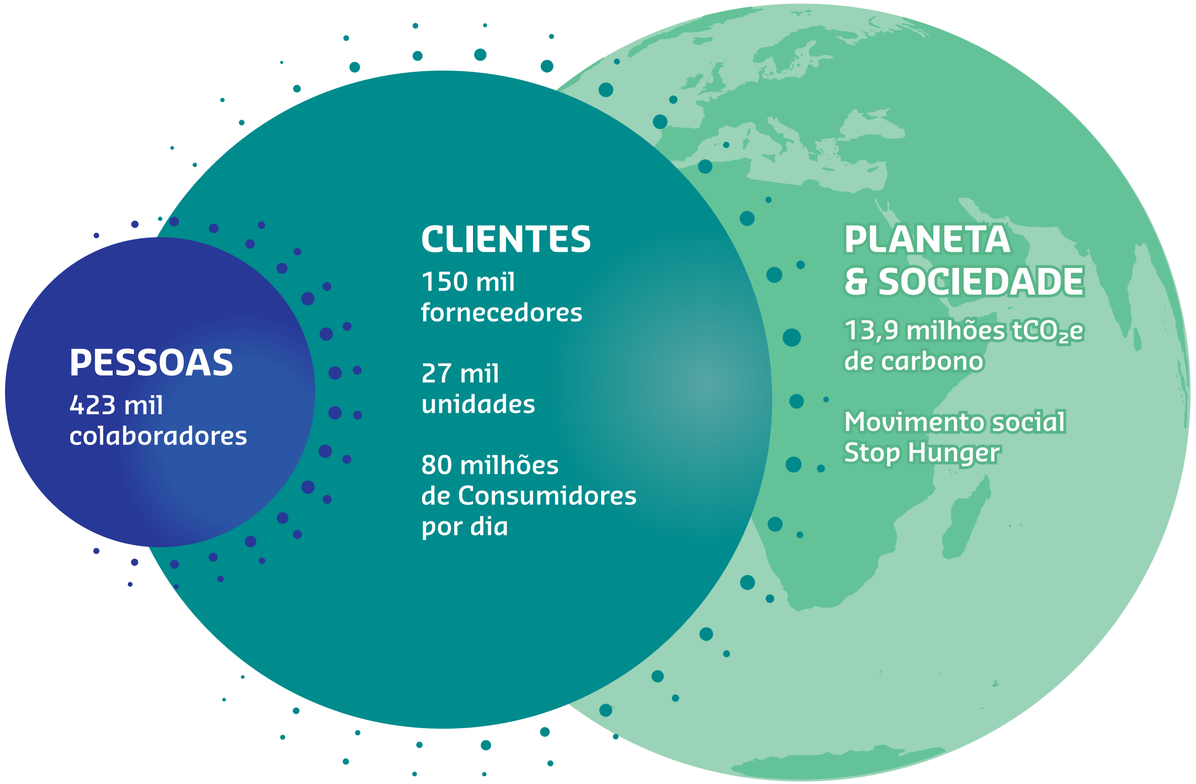
Das nossas pessoas aos nossos clientes por um planeta e sociedade melhores

PROMOVER O BEM-ESTAR E O DESENVOLVIMENTO

MELHORES COMPRAS
MELHORES REFEIÇÕES
MELHOR GESTÃO DE RECURSOS

REDUZIR A PRESSÃO SOBRE O CLIMA E A NATUREZA

AGIR POR UM MUNDO SEM FOME



No pilar Pessoas

O BT28 estabelece metas relacionadas ao desenvolvimento, à diversidade, saúde e segurança, bem-estar e à capacitação dos colaboradores. Entre os indicadores acompanhados estão a média de horas de treinamento por colaborador, a evolução das iniciativas de diversidade, equidade e inclusão e o fortalecimento de programas voltados à formação de lideranças, reforçando a convicção de que o desempenho sustentável do negócio está diretamente ligado às pessoas.

No pilar Clientes

Amplia o olhar sobre a cadeia de valor e o papel da Sodexo como parceira estratégica. Reconhece que clientes e fornecedores são agentes fundamentais para a transformação sustentável e, por isso, monitora indicadores ESG de Supply, de recursos e de fornecedores, incluindo a avaliação com base em critérios ambientais, sociais e de governança.

Globalmente, a meta é alcançar 60% dos fornecedores estratégicos avaliados e ampliar progressivamente o percentual de parceiros com pontuação EcoVadis acima de 65. No Brasil, esses indicadores são acompanhados de forma integrada às áreas de sustentabilidade, supply e operações, fortalecendo relações responsáveis e soluções compartilhadas com clientes.

No pilar Planeta e Sociedade

A Sodexo estabeleceu a ambição Net Zero, com metas de redução das emissões de gases de efeito estufa ao longo da cadeia de valor. Até o ano fiscal de 2030, a companhia assumiu o compromisso de reduzir em 55% as emissões absolutas, considerando o ano-base 2017, e em 42% as emissões relacionadas a alimentos e uso da terra (FLAG)*.

No Brasil, essas metas são desdobradas por meio de iniciativas como a ampliação do uso do programa global WasteWatch (no português, Todos de Olho no Desperdício) (pág. 78), o aumento da participação de veículos elétricos, híbridos ou com combustíveis alternativos na frota e a expansão de refeições de baixo carbono nos cardápios planejados centralmente, com metas progressivas até 2028.

Esse pilar também conecta o BT28 ao movimento social Stop Hunger e reforça o compromisso da Sodexo com o enfrentamento da insegurança alimentar e o fortalecimento das comunidades onde atua.

A estratégia prevê a ampliação do número de comunidades apoiadas globalmente para 1 mil até 2028, por meio de iniciativas sociais, parcerias e ações que promovem inclusão, desenvolvimento local e geração de oportunidades.

O desempenho do Better Tomorrow 2028 é acompanhado por um conjunto de sete indicadores de desempenho e três indicadores de impacto, com metas globais definidas até o ano fiscal de 2028 e desdobramentos regionais em evolução. Essa estrutura permite monitorar avanços, orientar decisões e reforçar a transparência na gestão da sustentabilidade.

Ao integrar o Better Tomorrow 2028 à estratégia Nosso Jeito de Cuidar da Vida, a Sodexo consolida uma abordagem completa e complementar, que une direcionamento local, execução global e foco na operação, fortalecendo seu compromisso de criar um dia a dia melhor para cada um e contribuir para uma vida melhor para todos.

* Sigla em inglês para Forest, Land and Agriculture (Florestas, Terras e Agricultura) e refere-se a um conjunto de orientações e normas internacionais estabelecidas pela SBTi

Progresso do BT25

O ciclo do Better Tomorrow 2025 (BT25) foi marcado por avanços consistentes nos nove compromissos globais, com progresso relevante em pessoas, clientes e planeta. Ao longo do período, a Sodexo consolidou práticas sustentáveis integradas ao negócio, ampliou o alcance de suas ações sociais e fortaleceu a gestão ambiental nas operações sob controle direto.

Apesar dos desafios associados ao crescimento do negócio e ao aumento das emissões do Escopo 3, o desempenho do BT25 foi positivo e estruturante, com evolução em indicadores-chave como engajamento de colaboradores, oferta de opções saudáveis, capacitação em sustentabilidade, redução de desperdício de alimentos e mitigação de emissões dos Escopos 1 e 2.

Os aprendizados desse ciclo reforçaram a maturidade da agenda ESG e criaram uma base sólida para a transição ao Better Tomorrow 2028, com foco ampliado em impacto, governança e cadeia de valor.

	Indivíduos	Comunidades	Meio Ambiente
COMO EMPREGADOR	**Melhorar a qualidade de vida de nossos funcionários com segurança.** **Taxa de engajamento dos funcionários.** 2025: 77,1% (Pesquisa de voz realizada em 2025, a cada 2 anos). BT25: 80%	**Garantir uma força de trabalho diversa e uma cultura inclusiva que reflita e enriqueça as comunidades que atendemos.** **Nossos funcionários trabalham para equipes de gestão com equilíbrio de gênero.** 2024: 85,9% 2025: 86,3% BT25: 80%	**Promover uma cultura de responsabilidade ambiental dentro de nossa força de trabalho e espaços de trabalho.** **Nossos gestores de unidades e líderes seniores são treinados em práticas sustentáveis.** 2024: 99,8% 2025: 89,2% BT25: 100%
COMO PRESTADOR DE SERVIÇOS	**Oferecer e incentivar nossos consumidores a terem acesso a escolhas de estilo de vida saudável.** **Opções de estilo de vida saudável são oferecidas aos consumidores todos os dias.** 2024: 94,5% (257 unidades de alimentação em SEA) 2025: 95,2% (320 unidades de alimentação em SEA) BT25: 100%	**Promover o desenvolvimento local e práticas de negócios justas, inclusivas e sustentáveis.** **Nosso valor de negócio beneficiando PMEs (Pequenas e Médias Empresas).** 2024: 197,8 Mi (29,3% Gasto Operacional do Grupo) 2025: 237,7 Mi (31,5% Gasto Operacional do Grupo) BT25: 2 Bi	**Redução na emissão de carbono.** Escopos: 1, 2 e 3 / 1 e 2 / 3 **Comprar de forma responsável e fornecer serviços de gestão que reduzam as emissões de carbono.** 2024: 0,3% / -11,8% / 0,4% 2025: 12,5% / -6,4% / 12,6% BT25: -34% Redução comparada à base de referência de 2017
COMO CIDADÃO CORPORATIVO	**Atuar de forma sustentável por um mundo livre da fome.** **Beneficiários do Stop Hunger.** 2024: 1,2 M 2025: 1,2 M BT25: 100 M	**Impulsionar a diversidade e a inclusão como catalisadores para a mudança social.** **Mulheres empoderadas nas comunidades.** 2024: 1.370 2025: 1.418 BT25: 180 K	**Defender o uso sustentável dos recursos.** **Redução no nosso desperdício de alimentos em 85% do custo total de matéria-prima (RMC).** Redução de Desperdício de Alimentos: 2024: -32,4%; 2025: -44,1%; BT25: -33% Nº de unidades implementadas: 2024: 659; 2025: 949 RMC Implementado: 2024: 97,9%; 2025: 96,4%; BT25: 95% Redução comparada à base de referência de cada unidade.

Better Tomorrow 2025 – Brasil FY25

Materialidade

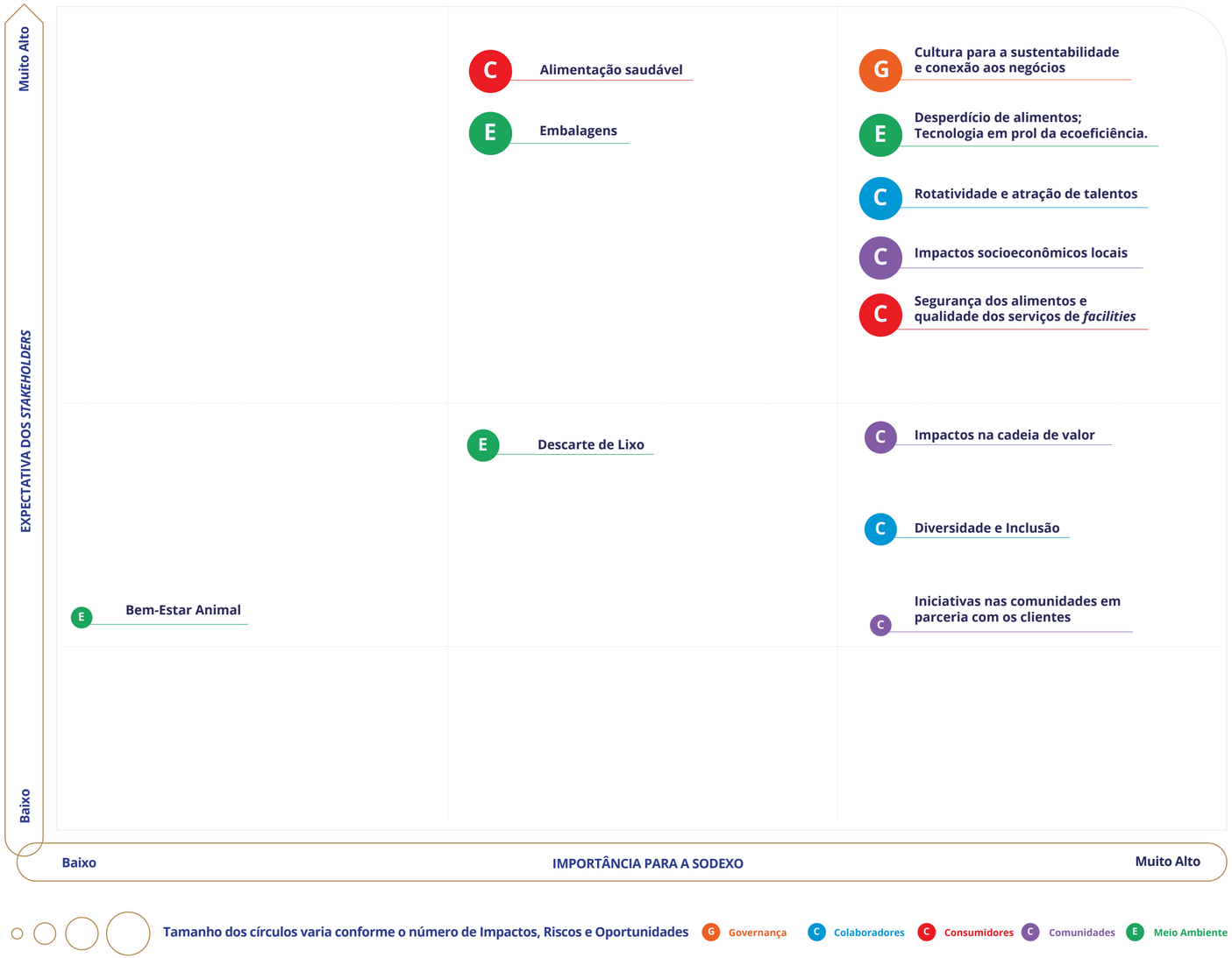
GRI 3-1, 3-2

A definição dos temas materiais da Sodexo Brasil é resultado de um processo estruturado e participativo, que busca identificar, priorizar e gerir os impactos reais e potenciais da companhia na economia, no meio ambiente e nas pessoas, incluindo impactos relacionados aos direitos humanos, ao longo de suas atividades e relações de negócios.

A primeira Matriz de Materialidade da Sodexo Brasil foi desenvolvida no ano fiscal de 2024, a partir de uma metodologia que combinou análise técnica, escuta qualificada e alinhamento estratégico. O processo envolveu a consulta a documentos internos e externos, a participação de *stakeholders* (com 39 entrevistas realizadas) e culminou na convergência entre as expectativas dos *stakeholders* e a relevância estratégica dos temas para o negócio.

Os impactos identificados foram priorizados resultando na definição dos temas materiais validados pelo TLR a serem abordados neste relatório.

Em 2025, a Matriz de Materialidade passou por uma revisão, com o objetivo de verificar a permanência da relevância dos temas identificados frente à evolução do contexto do negócio e da agenda ESG. Essa revisão confirmou que não houve alterações na lista de temas materiais, reforçando a consistência e a aderência dos temas definidos em 2024.



TEMA MATERIAL	PORQUE É MATERIAL	ODS
Cultura para a sustentabilidade e conexão aos negócios	Cultura para a sustentabilidade e conexão aos negócios - é material porque está diretamente conectada à estratégia, à cultura organizacional e à geração de valor do negócio. Integrada à Estratégia ESG, orientando decisões, prioridades e comportamentos, garantindo coerência entre impacto socioambiental e performance.	
Desperdício de alimentos	É material pela relevância ambiental, social e operacional da atuação da Sodexo em alimentação. O programa WasteWatch orienta decisões baseadas em dados, reduz perdas ao longo da cadeia e otimiza recursos. Em 2025, a iniciativa alcançou 44,1% de redução média de resíduos orgânicos no Brasil, evitando 4.238 toneladas de desperdício e poupando 7,8 milhões de refeições.	
Tecnologia em prol da ecoeficiência	É material por viabilizar ganhos ambientais mensuráveis e eficiência operacional. Soluções como o WasteWatch reduzem desperdício de alimentos e orientam decisões baseadas em dados. A inovação aberta acelera alternativas de proteína, reciclagem e automação de processos. Esse avanço é reconhecido pela 4ª posição no Valor Inovação Brasil e pelo Top 10 no Ranking 100 Open Startups.	
Rotatividade e atração de talentos	É material porque a rotatividade impacta qualidade dos serviços, custos e engajamento. Em 2025, a Sodexo reforçou atração e retenção com recrutamento interno Crescer Juntos, uso de inteligência artificial para acelerar contratações e programas Liderança Empática e Minha Primeira Liderança. Resultados incluem engajamento acima de 82%, eNPS acima de 40 e avanços em diversidade, fortalecendo performance e continuidade do negócio.	
Impactos socioeconômicos locais	É material pelo impacto direto nas comunidades onde a Sodexo opera. Projetos são definidos por escuta ativa e focam capacitação, empregabilidade e renda. Guiadas pelo movimento Stop Hunger, as iniciativas combatem fome e insegurança alimentar. A Servathon mobiliza voluntariado e parcerias: em 2025, 21 toneladas arrecadadas atenderam 39 mil pessoas.	
Segurança dos alimentos e qualidade dos serviços de *facilities*	É material por impactar diretamente a saúde, a confiança e a continuidade das operações. A Sodexo adota controles rigorosos de segurança dos alimentos, normas internacionais e protocolos específicos para alergias, especialmente em Escolas e Universidades. Em *facilities*, investe em certificações, mecanização, automação e soluções digitais que elevam segurança, eficiência operacional, ergonomia e sustentabilidade, apoiando clientes na mitigação de riscos, emissões e uso de recursos.	

Das nossas pessoas

Cultura para a sustentabilidade

GRI 205-1, 205-2, 205-3, 206-1, 407-1, SASB SV-PS-330a.3

As pessoas são a essência da Sodexo Brasil e protagonistas da construção de uma cultura para a sustentabilidade, que orienta comportamentos, decisões e a forma como o negócio é conduzido no dia a dia.

Essa cultura conecta ética, respeito e desenvolvimento humano à responsabilidade socioambiental e atua como uma das principais alavancas da cultura para performance da companhia, fortalecendo a qualidade dos serviços, a confiança nas relações e a geração de resultados sustentáveis no longo prazo.

Direitos humanos, diálogo social e relações de trabalho responsáveis

A promoção dos direitos humanos e trabalhistas é inegociável para a Sodexo. Até o momento, não foram identificadas operações ou fornecedores com risco de violação à liberdade sindical ou à negociação coletiva. O Código de Conduta de Fornecedores estabelece claramente o respeito ao direito de associação e negociação coletiva, livre de qualquer forma de retaliação.

Esse compromisso é reforçado por instrumentos como o Canal de Denúncias Speak Up, acessível a colaboradores, fornecedores, clientes e público em geral, e pelo fortalecimento da avaliação de risco de fornecedores, que incorpora critérios de direitos humanos e trabalho. Sempre que necessário, estão previstos mecanismos de investigação e ações corretivas, em alinhamento com padrões internacionais.

Ética, integridade e responsabilidade

A cultura para a sustentabilidade da Sodexo se sustenta em um modelo sólido de ética e integridade. 100% das operações são avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção, abrangendo temas como suborno, conflitos de interesse, lobby, doações políticas, presentes e patrocínios. As políticas e procedimentos de integridade são comunicados e reforçados junto a 100% dos membros do TLR, colaboradores e parceiros de negócios. Também é realizada capacitação periódica com 100% do TLR, bem como campanhas de conscientização e comunicação sobre o tema com 100% dos colaboradores.

Como ferramenta de apoio a essa governança, a companhia disponibiliza o aplicativo Ética Sodexo, que reúne o Código de Conduta, políticas corporativas, microtreinamentos e o canal de denúncias Speak Up em um único ambiente digital.

Disponível em 16 idiomas nas lojas Apple Store e Play Store, o aplicativo amplia o acesso à informação, facilita a consulta às diretrizes de integridade e fortalece a cultura ética, promovendo um ambiente seguro e transparente.

No período de relato, não foram registrados casos de corrupção, sanções ou processos judiciais ligados ao tema, assim como não houve ações relacionadas à concorrência desleal, truste ou monopólio. Esses resultados refletem uma cultura organizacional baseada em transparência, conformidade legal e responsabilidade compartilhada.

100%
do TLR capacitado em ética e integridade

100%
dos colaboradores impactados por campanhas de conscientização

Aplicativo Ética Sodexo

ÉTICA
sodexo

Disponível na Google Play

Disponível na App Store

Escuta ativa, engajamento e cultura ESG

A cultura para a sustentabilidade é fortalecida pela escuta ativa e pelo engajamento contínuo das pessoas. Na pesquisa global Voice, o índice geral de engajamento dos colaboradores foi de 77%, refletindo níveis consistentes de satisfação e servindo de base para planos de ação e decisões da liderança.

Entre os principais pontos fortes identificados, destacam-se Diversidade, Equidade e Inclusão, com 88%, Cultura da Segurança, com 84% e Responsabilidade Social Corporativa, com 83%, reforçando a importância de ambientes inclusivos, seguros e colaborativos, nos quais as pessoas se reconhecem como parte da estratégia e do propósito da companhia.

Nesse contexto, a 1ª Semana ESG da Sodexo Brasil, realizada de 7 a 11 de abril, representou um marco na consolidação da cultura para a sustentabilidade. A iniciativa, que ocorreu de forma presencial e virtual, mobilizou mais de 1 mil colaboradores em rodas de conversa sobre temas centrais da Estratégia 2035, conectados ao Nosso Jeito de Cuidar da Vida, estimulando a reflexão sobre escolhas mais conscientes e responsáveis no dia a dia e reforçando o ESG como um valor incorporado à forma de trabalhar.

Principais pontos fortes identificados:

88%
Diversidade, Equidade e Inclusão

84%
Cultura da Segurança

83%
Responsabilidade Social Corporativa

Liderança empática e desenvolvimento sustentável

A liderança exerce papel central na consolidação da cultura para a sustentabilidade, reconhecida como um dos pilares estruturantes da cultura para performance da Sodexo. Ao integrar propósito, responsabilidade e foco em resultados, essa abordagem fortalece a consistência das decisões e impulsiona a entrega de valor no longo prazo.

A empresa investe no desenvolvimento de lideranças por meio do programa global Liderança Empática, criado para fortalecer o papel dos líderes em um cenário de constante transformação. A iniciativa desenvolve competências humanas e estratégicas, como autocuidado, empatia, colaboração, feedback e gestão híbrida, fundamentais para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis, inclusivos, produtivos e orientados a resultados sustentáveis.

No ano fiscal de 2025, 184 lideranças elegíveis participaram do programa, com o apoio de 18 lideranças multiplicadoras, responsáveis por conduzir workshops e disseminar os pilares do modelo. Essa abordagem fortalece relações de confiança, promove ambientes psicologicamente seguros e impulsiona o desempenho sustentável das equipes.

Ao integrar pilares de ética, direitos humanos, engajamento, desenvolvimento e liderança empática, a Sodexo Brasil consolida uma cultura forte que sustenta nossos objetivos ESG no cotidiano, na qual cada colaborador é incentivado a atuar como agente de transformação. Essa cultura sustenta o propósito de criar um dia a dia melhor para cada um e construir uma vida melhor para todos, conectando pessoas, negócio e impacto positivo de forma consistente e duradoura.

184 lideranças participantes

18 lideranças multiplicadoras

5 competências estratégicas desenvolvidas: **ética, direitos humanos, engajamento, desenvolvimento e liderança empática**

Cook for Change:

talento gastronômico em prol da sustentabilidade

O Cook for Change é um desafio gastronômico global que atua como um movimento de engajamento interno, fortalecendo a cultura para a sustentabilidade na Sodexo ao conectar criatividade, propósito e responsabilidade socioambiental.

A iniciativa mobiliza chefs, chefs instrutores e consultores gastronômicos da companhia para colocarem em prática soluções gastronômicas que valorizam ingredientes locais, redução do desperdício de alimentos e práticas responsáveis ao longo da cadeia de valor.

Ao promover a cultura gastronômica brasileira em um ambiente global, o Cook for Change reforça a alimentação como uma poderosa ferramenta de transformação social e ambiental, estimulando o protagonismo das pessoas e a incorporação da sustentabilidade no dia a dia das operações.

Essa cultura sustenta o propósito de criar um dia a dia melhor para cada um e construir uma vida melhor para todos, conectando pessoas, negócio e impacto positivo de forma consistente e duradoura.

Na edição de 2025, três chefs representaram o Brasil na semifinal que aconteceu em Chicago (EUA).

Renan Lemos, Ricardo Fontana e Ezequias Andrade.

Nossas pessoas e remuneração

GRI 2-7, 2-8, 2-19, 2-20, 2-21, 201-3, 202-1, 401-2, 401-3, SASB FB-RN-310a.2, SASB FB-RN-000.B, SASB SV-PS-000.A, SASB SV-PS-000.B

A Sodexo Brasil adota uma abordagem estruturada e transparente na gestão de pessoas e na definição de sua política de remuneração, alinhando práticas trabalhistas responsáveis, desenvolvimento contínuo e reconhecimento ao desempenho individual e coletivo. Essa abordagem reforça a cultura para a sustentabilidade, a equidade e a geração de valor de longo prazo para o negócio.

Perfil da força de trabalho e metodologia

A companhia opera com diferentes regimes de jornada, todos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para atender às especificidades de seus clientes e operações. Para fins deste relatório, considera-se tempo parcial a jornada de até 180 horas mensais e tempo integral a jornada acima desse limite.

Os dados de empregados permanentes e jovens aprendizes foram apurados com base na folha de pagamento de agosto de 2025, último mês do ano fiscal. Além dos empregados, a Sodexo conta com trabalhadores que não são empregados, como estagiários e temporários, cuja atuação é regulada por legislação específica e por contratos com consultorias parceiras. Não foram observadas flutuações significativas no número de empregados ou trabalhadores não empregados ao longo do período de relato.

Empregados permanentes

	2024			2025		
Região Brasil	**Feminino**	**Masculino**	**Total 2024**	**Feminino**	**Masculino**	**Total 2025**
Centro-Oeste	1.126	358	**1.484**	1.299	392	**1.691**
Nordeste	2.662	2.258	**4.920**	2.677	2.136	**4.813**
Norte	1.351	1.851	**3.202**	1.317	1.717	**3.034**
Sudeste	19.365	8.606	**27.971**	19.416	8.287	**27.703**
Sul	5.887	1.687	**7.574**	6.063	1.716	**7.779**
Total	**30.391**	**14.760**	**45.151**	**30.772**	**14.248**	**45.020**

Empregados temporários

	2024			2025		
Região Brasil	**Feminino**	**Masculino**	**Total 2024**	**Feminino**	**Masculino**	**Total 2025**
Centro-Oeste	24	13	**37**	23	8	**31**
Nordeste	85	50	**135**	82	57	**139**
Norte	71	45	**116**	38	30	**68**
Sudeste	646	285	**931**	506	266	**772**
Sul	133	53	**186**	147	57	**204**
Total	**959**	**446**	**1.405**	**796**	**418**	**1.214**

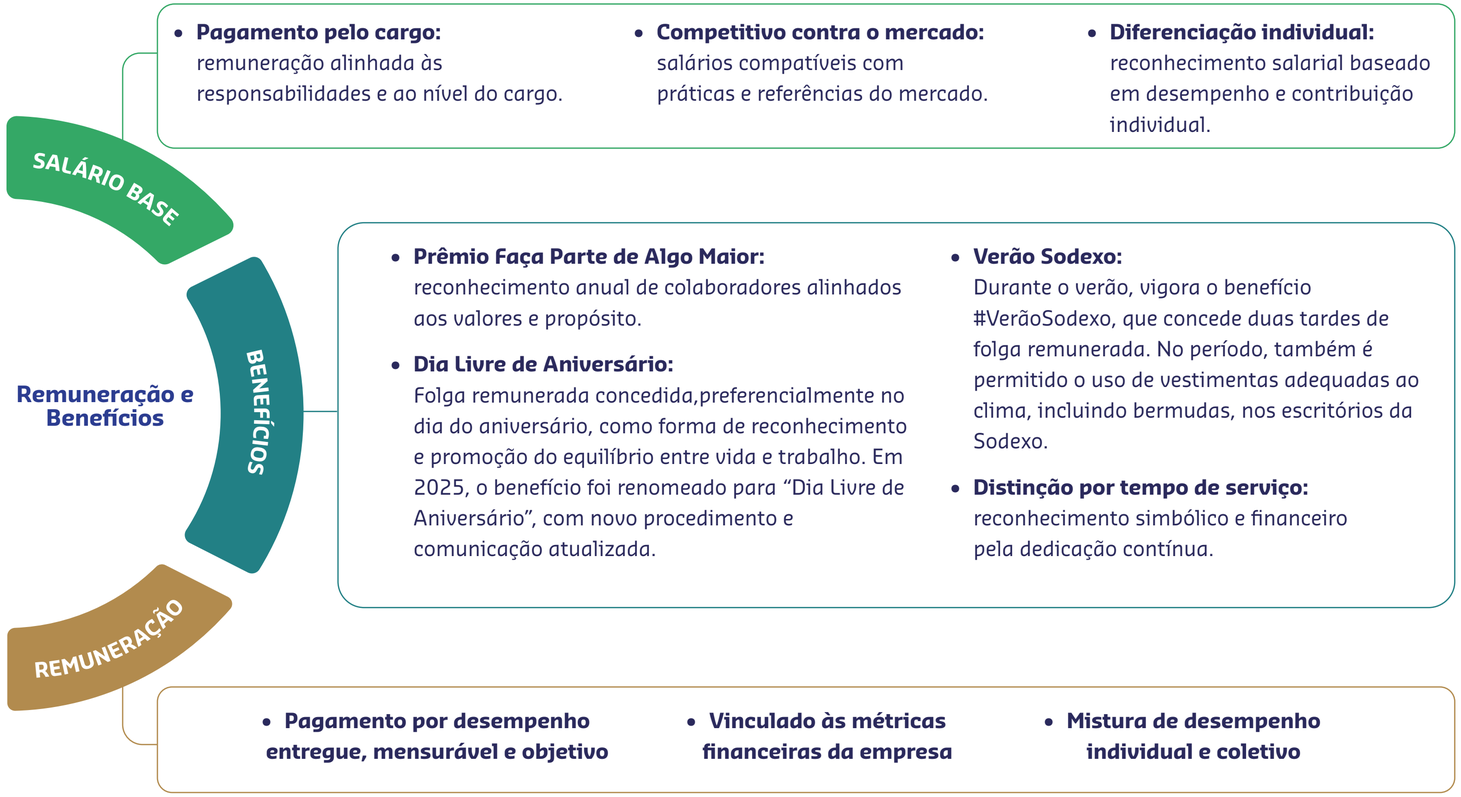
Dinâmica de trabalho

Em 2025, a gestão da força de trabalho nas operações de Food Innovation & Development (FID) apresentou 5,03% de empregados dos restaurantes com salário-mínimo. A companhia não possui funcionários em estabelecimentos franqueados.

5,03%
de empregados dos restaurantes com salário-mínimo

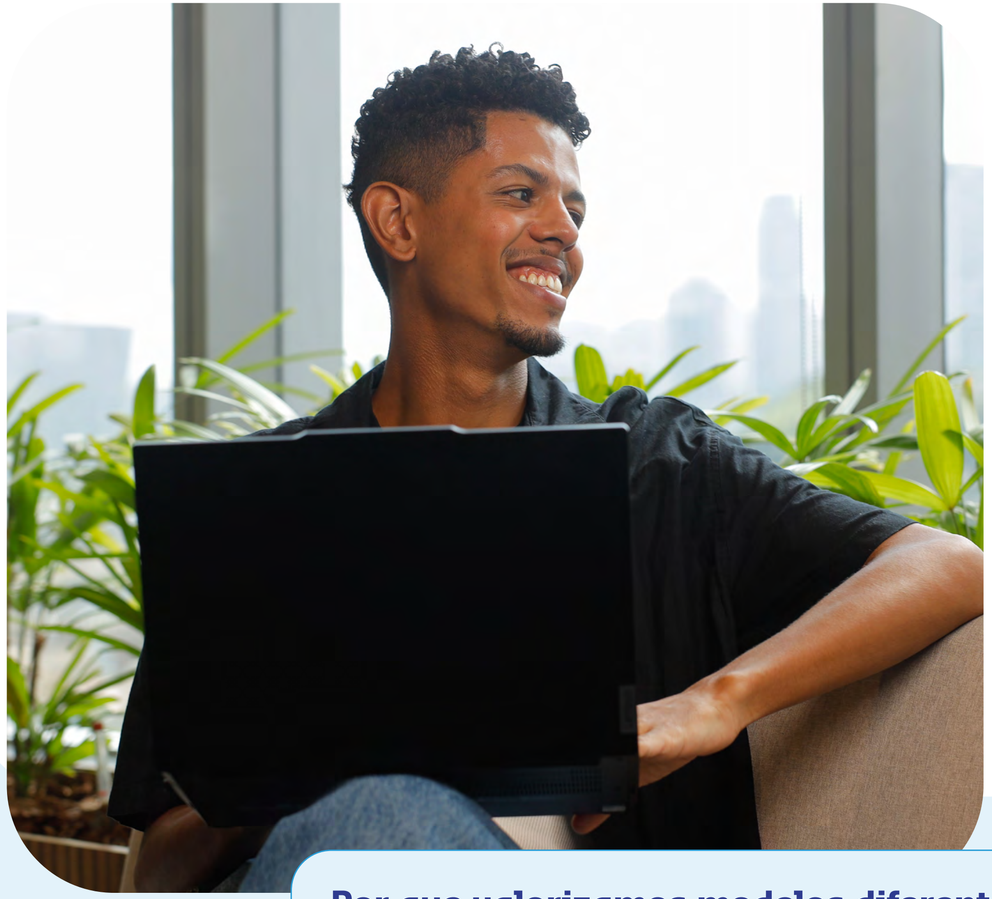
Política de remuneração e vínculo com desempenho

A política de remuneração da Sodexo segue diretrizes globais e é baseada em princípios de equidade, meritocracia, competitividade e alinhamento estratégico. Para os membros do mais alto órgão de governança e altos executivos, a remuneração é composta por salário fixo e incentivos variáveis de curto e longo prazo, vinculados ao alcance de objetivos financeiros, operacionais e de sustentabilidade. Esses objetivos são definidos de forma clara, mensurável e revisados periodicamente, assegurando coerência com a gestão dos impactos econômicos, ambientais e sociais.



Não há política formal de bônus de atração, embora incentivos pontuais possam ser aplicados em situações específicas, mediante aprovação. Pagamentos de rescisão seguem estritamente a legislação vigente, e cláusulas de clawback (que permitem que a empresa recupere bônus ou incentivos pagos a um funcionário) podem ser acionadas quando aplicável, reforçando as boas práticas de governança.

A companhia também oferece benefícios complementares, como previdência privada e seguros, compondo um pacote de recompensas alinhado à qualidade de vida e à segurança financeira.



Para colaboradores que atuam nas Sedes (modelos híbrido e remoto)

No regime híbrido, é exigido o mínimo de quatro dias presenciais por mês, podendo chegar a oito dias, conforme necessidade operacional e alinhamento com o gestor.

Há também funções 100% remotas ou volantes, quando a natureza da atividade permite. O objetivo é fortalecer conexão, cultura e inovação, preservando autonomia e eficiência.

Para colaboradores que atuam em Unidades Operacionais

O modelo é predominantemente presencial, considerando a natureza essencial das atividades, a necessidade de garantir qualidade, segurança, continuidade operacional e atendimento direto aos clientes. Para esses colaboradores, a companhia assegura ambiente seguro, rotinas de apoio ao bem-estar, reconhecimento, desenvolvimento contínuo e gestão próxima.

Por que valorizamos modelos diferentes?

Ao adotar modelos distintos, a Sodexo promove equidade, flexibilidade onde possível, fortalecimento da cultura organizacional e excelência operacional, reforçando o senso de pertencimento e a sustentabilidade do negócio.

Benefícios:

A Sodexo Brasil oferece um conjunto estruturado de benefícios voltado à proteção, ao bem-estar e à segurança financeira de seus colaboradores ativos, aplicado de forma consistente em 100% das operações, consideradas como unidades operacionais importantes para fins deste relato.

Entre os benefícios padrão destinados aos colaboradores em regime de tempo integral, destacam-se:

Seguro de vida e auxílio-funeral, com cobertura para morte ou invalidez permanente, concedidos automaticamente no momento da admissão a todos os colaboradores efetivos.

Plano de saúde, com acesso à rede particular credenciada, disponível para colaboradores ativos e estagiários, com possibilidade de inclusão de dependentes legais, conforme regras regionais.

Vita *by Sodexo*, é um programa global de benefícios voltado à promoção do bem-estar pessoal, financeiro e familiar dos colaboradores, oferecendo condições para que cada profissional desenvolva seu potencial. Disponível a todos os colaboradores da Sodexo, independentemente do país de atuação, o programa inclui seguro de vida com cobertura equivalente a um ano de salário base, licença parental, além do Apoio Pass, com orientação social, psicológica, jurídica, nutricional e financeira 24×7, e licença para cuidados familiares de até cinco dias úteis remunerados, conforme critérios de elegibilidade.

Wellhub, benefício corporativo voltado à promoção da saúde física e mental, com acesso a academias, estúdios, aplicativos de bem-estar e extensivo a dependentes elegíveis.

Previdência complementar é um benefício facultativo e a adesão dos colaboradores se dá de acordo com as informações disponibilizadas para para cada segmento.

Licença parental

A licença parental é aplicável em casos de nascimento ou adoção de filhos de até 12 anos e garante 120 dias de afastamento remunerado ao cuidador primário e dez dias ao cuidador secundário, ampliando os benefícios previstos na legislação vigente. A política está disponível a 100% dos colaboradores elegíveis, independentemente de gênero, reforçando o compromisso da Sodexo com equidade e corresponsabilidade no cuidado familiar.

No ano fiscal de 2025, 802 colaboradores usufruíram da licença parental, sendo 677 mulheres e 125 homens, e a taxa de retorno ao trabalho após o término da licença foi de 100%.

A análise de retenção considera os colaboradores que completaram 12 meses após o retorno, com base nos meses de setembro e outubro de 2024, únicos elegíveis para esse recorte no período.

Nesse grupo, 65 colaboradores permaneceram empregados após 12 meses, enquanto 66 desligamentos ocorreram antes desse marco.

Em comparação com o ano anterior, foi observada uma melhoria substancial de 11,9% no desempenho de retenção, indicando avanços na efetividade da política de licença parental e nas ações de apoio ao retorno e à permanência dos colaboradores.

em 2025

802 colaboradores usufruíram da licença parental

677 mulheres

125 homens

Taxa de retorno **100%**

Licença parental

	2024			2025		
	Fem.	**Masc.**	**Total**	**Fem.**	**Masc.**	**Total**
Usaram licença parental	756	127	**883**	117	14	**131**
Demitidos em até 12 meses	489	61	**550**	60	6	**66**
Continuam após 12 meses	267	66	**333**	57	8	**65**
Taxa de retenção	35,3%	52,0%	**37,7%**	48,7%	57,1%	**49,6%**

Nota: A variação observada nos indicadores de 2025 em relação a 2024 decorre do critério adotado para a análise, que considerou apenas colaboradores que completaram 12 meses de companhia após o uso da licença parental, com o objetivo de garantir maior consistência e evitar distorções nos resultados

Governança da remuneração

A Sodexo Brasil adota uma política de remuneração estruturada, baseada em plano de cargos e salários que define faixas remuneratórias por função, assegurando equidade salarial entre colaboradores de diferentes gêneros que exercem responsabilidades equivalentes. Essa estrutura garante que o salário mais baixo praticado esteja acima ou alinhado aos salários-mínimos locais, conforme a legislação vigente e os pisos definidos por categoria sindical, quando aplicável.

No processo de admissão e criação das folhas de pagamento, os salários-mínimos legais e convencionais são registrados nos sistemas corporativos e utilizados como referência mínima obrigatória para contratação, assegurando conformidade trabalhista também para trabalhadores sujeitos a regras de salário-mínimo. Quando há variação regional ou inexistência de um salário-mínimo único, a companhia adota como referência o salário-mínimo local ou o piso da categoria, conforme aplicável.

Para fins deste relato, são consideradas como unidades operacionais importantes 100% das operações da Sodexo Brasil, garantindo abrangência total na aplicação e no monitoramento das práticas de remuneração. O processo de definição e revisão das políticas de remuneração é supervisionado por comitês específicos e instâncias superiores de governança, garantindo transparência, controle e alinhamento às diretrizes corporativas globais. Benchmarkings de mercado e, quando necessário, consultorias especializadas apoiam a tomada de decisão, assegurando competitividade e aderência às expectativas dos *stakeholders.*

No período de relato, a proporção entre a remuneração total anual do colaborador mais bem pago e a remuneração mediana dos demais empregados foi de 75,1.

O aumento percentual da remuneração do colaborador mais bem pago foi de 11,03%, enquanto o aumento percentual mediano da remuneração dos demais empregados foi de 14,20%, evidenciando uma evolução salarial distribuída de forma equilibrada. Esses indicadores foram calculados com base em colaboradores ativos com jornada integral, garantindo consistência metodológica e transparência na divulgação.

Ao integrar práticas justas de remuneração, desenvolvimento contínuo e governança robusta, a Sodexo Brasil reforça seu compromisso com as pessoas, promovendo um ambiente de trabalho que valoriza o desempenho, incentiva o crescimento e sustenta uma cultura para a sustentabilidade alinhada ao propósito da companhia.

100%
das operações monitoradas

11,3%
crescimento da remuneração do colaborador mais bem pago

75,1
relação entre maior remuneração e mediana

14,20%
crescimento salarial mediano

Bem-estar e desenvolvimento

GRI 404-1, 404-2, 404-3

O bem-estar e o desenvolvimento das pessoas são pilares da cultura para a sustentabilidade da Sodexo Brasil, apoiam a cultura para performance e estão diretamente conectados à qualidade dos serviços, à segurança das operações e ao desempenho do negócio.

A companhia adota uma abordagem integrada, que combina cuidado com a saúde física e mental, aprendizagem contínua e desenvolvimento de competências alinhadas às necessidades da operação e da estratégia.

Bem-estar integral e cuidado com as pessoas

O Programa Você Bem atua como um guarda-chuva de iniciativas voltadas ao bem-estar integral dos colaboradores, contemplando dimensões física, emocional, mental e social. A partir dessa abordagem preventiva e contínua, a Sodexo amplia o cuidado com as pessoas ao longo de toda a jornada profissional, reforçando ambientes mais seguros, acolhedores e produtivos.

O cuidado com a saúde mental é um componente central da estratégia de pessoas da Sodexo. Desde a criação da área de Saúde Integral, a companhia passou a abordar o bem-estar de forma ampla, considerando dimensões físicas, mentais, emocionais, sociais e financeiras, em linha com princípios de direitos humanos e normas do trabalho.

Nesse contexto, o Programa Você Bem, lançado em 2023, organiza ações de educação para a saúde e de acesso a recursos de bem-estar, incentivando a autonomia dos colaboradores na busca por qualidade de vida. O programa reúne iniciativas voltadas à saúde mental, ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, a hábitos saudáveis, como o guia prático de alimentação que já teve mais de mil acessos, além disso foca na segurança financeira, com ações implementadas tanto de forma estruturada quanto diretamente nas unidades operacionais, como a campanha, tudo conta, conte com a gente.

O programa você bem nas unidades já atingiu diretamente mais de 5 mil colaboradores e toda semana são divulgados conteúdos focados na prevenção e promoção de saúde para as unidades de operação de forma integral.

Pelo segundo ano consecutivo, a Sodexo realizou o Censo de Saúde Mental, uma pesquisa corporativa estruturada e sigilosa conduzida em parceria com a Vittude — consultoria especializada em saúde emocional no ambiente de trabalho.

A iniciativa reforça o compromisso da empresa com a promoção do bem-estar, a escuta ativa e a gestão responsável dos riscos psicossociais, fortalecendo uma cultura organizacional mais humana, segura e sustentável.

O Censo integra a estratégia de gestão baseada em dados, permitindo avaliar, de forma abrangente, indicadores de saúde mental, riscos psicossociais, níveis de sofrimento psíquico, propensão ao burnout, ideação suicida e fatores organizacionais que influenciam o bem-estar das equipes. O processo utiliza instrumentos validados cientificamente e metodologias psicométricas robustas, garantindo confiabilidade e precisão nos diagnósticos.

+1 mil
acessos ao guia prático de alimentação saudável do Programa Você Bem

+5 mil
colaboradores impactados diretamente pelo programa nas unidades

“Uma cultura que cuida das pessoas fortalece vínculos, previne riscos e transforma o ambiente de trabalho.”

Em 2024, a Sodexo alcançou um marco significativo, na pesquisa do Censo de Saúde Mental, registrando mais de 25 mil respondentes em sua segunda aplicação — um volume que demonstra a evolução da maturidade organizacional no tema e o fortalecimento do engajamento dos colaboradores. Esse resultado evidencia a confiança na empresa, a abertura para o diálogo e o reconhecimento do cuidado integral como valor estratégico.

Os dados obtidos vêm orientando a construção de ações corporativas e epidemiológicas, bem como o aprimoramento de programas internos, incluindo o apoio psicológico, campanhas educativas, iniciativas de prevenção e o fortalecimento do Programa de Embaixadores e Socorristas de Saúde Mental. A pesquisa periódica, anônima e confidencial se consolidou como uma prática madura e diferencial no setor, oferecendo subsídios fundamentais para decisões assertivas e responsáveis.

Além de apoiar a promoção de ambientes mais saudáveis, a partir desse ano o Censo também atende às exigências da NR-1, que tornou obrigatória a avaliação dos riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (PGR). A Sodexo incorpora esses indicadores em seus processos, demonstrando conformidade legal e compromisso com a segurança e saúde no trabalho.

Com essa iniciativa, a empresa reafirma sua visão de que cuidar das pessoas é essencial para a sustentabilidade dos negócios, fortalecendo a cultura de bem-estar, inclusão, prevenção e apoio emocional em todas as suas operações.

A estratégia é complementada por programas específicos, como Saúde da Mulher, Menopausa, Parentalidade e gestão de afastados, além do acesso a terapias e apoio emocional por meio do Apoio Pass, e da formação de mais de 50 embaixadores de saúde mental, que reforça o cuidado humanizado em momentos de vulnerabilidade. A Sodexo também integra iniciativas do Pacto Global da ONU no Brasil voltadas à promoção da saúde mental no ambiente de trabalho, contribuindo para ambientes mais saudáveis, seguros e produtivos.

+25 mil
respondentes no Censo de Saúde Mental em 2024

+50
embaixadores de saúde mental formados

Estruturas que geram bem-estar

A Sodexo inaugurou em 2025 sua nova sede em Porto Alegre (RS), marcando um importante passo em sua trajetória de crescimento, inovação e compromisso com seus colaboradores, clientes, fornecedores e comunidade.

Projetado para promover bem-estar, inclusão e colaboração, o novo escritório conta com ambientes flexíveis, áreas ergonômicas, espaços colaborativos e zonas de concentração, além de conceitos como “micro kitchen”, que favorecem socialização e conveniência.

A iniciativa reforça o compromisso da Sodexo com a transformação do ambiente de trabalho, a promoção de experiências significativas para colaboradores, clientes e parceiros e a sua missão de criar um dia a dia melhor para cada um e uma vida melhor para todos.

Capacitação, aprendizagem contínua e horas de treinamento

No ano fiscal de 2025, a média de horas de capacitação refletiu o compromisso com o desenvolvimento contínuo e alinhado às funções exercidas. As mulheres registraram média de 7,26 horas de treinamento, enquanto os homens somaram 6,36 horas.

Por categoria funcional, destacaram-se os gestores operacionais (8,4 horas) e os colaboradores operacionais (6,7 horas), evidenciando o foco no fortalecimento das competências da linha de frente.

No ano fiscal de 2025, seguimos fortalecendo nosso compromisso com a aprendizagem contínua e o desenvolvimento alinhado às funções exercidas, apoiando a evolução das pessoas e das competências essenciais para o negócio. A participação nas iniciativas de desenvolvimento evidenciou uma adesão expressiva, com destaque para o público feminino, que apresentou maior engajamento em capacitação quando comparado ao público masculino, reforçando a importância das ações voltadas à equidade, ao protagonismo e ao desenvolvimento de carreiras.

Entre os diferentes públicos, observamos um foco consistente no desenvolvimento das lideranças e da linha de frente, refletindo nossa prioridade em fortalecer competências críticas para a operação e para a sustentabilidade do negócio.

Com o objetivo de aprimorar o acompanhamento e ampliar a clareza sobre as iniciativas de desenvolvimento, atualizamos a forma de contabilizar as horas de capacitação. Essa evolução nos permitirá identificar com mais precisão oportunidades de melhoria e apoiar decisões cada vez mais assertivas. A partir do próximo relato, os dados de capacitação passarão a ser apresentados de forma mais detalhada, refletindo essa nova abordagem.

Programas de desenvolvimento

A Sodexo mantém um portfólio estruturado de programas de capacitação interna, voltados ao desenvolvimento de lideranças e especialistas, alinhados aos desafios reais do negócio.

Iniciativas como She Leads Brasil (pág. 46), Excelência em Movimento, Liderança Empática (pág. 32) e Agentes da Transformação fortalecem competências técnicas, humanas e estratégicas, promovendo protagonismo, mobilidade interna e crescimento sustentável.

O programa Agentes da Transformação é uma jornada de desenvolvimento com ciclos de workshops e o Excelência em Movimento é apresenta três trilhas de aprendizagem direcionadas a gerentes de unidade, gerentes de operações, gerentes de contas estratégicas e diretores de operação.

O Programa Constelação foi uma iniciativa da plataforma de *Facility Management* da Sodexo voltada ao desenvolvimento de gerentes de unidade. A trilha de aprendizagem combinou módulos digitais e capacitações virtuais, abordando temas como finanças, recursos humanos, saúde, segurança e fundamentos de *Facility Management*, fortalecendo competências técnicas e de gestão. O programa alcançou 471 gerentes de unidade de diferentes segmentos, com média de 16 horas de capacitação por participante. O índice de adesão foi de 40% e a satisfação entre os participantes atingiu 95%, evidenciando a relevância prática dos conteúdos e o alinhamento da iniciativa às necessidades da operação.

A iniciativa também contribuiu para a melhoria da gestão operacional, ampliando a capacidade de tomada de decisão, o domínio de ferramentas corporativas e a integração entre áreas. Entre os participantes com engajamento superior a 40%, o turnover registrado foi de 6%, indicando impacto positivo na retenção e no fortalecimento da liderança nas unidades.

Programa Constelação:

471
gerentes de unidade capacitados

16 h
de capacitação média por participante

95%
de satisfação dos participantes

6%
turnover entre participantes engajados

Hub de Aprendizagem

As iniciativas de desenvolvimento são organizadas e potencializadas por meio do Hub de Aprendizagem, estruturado como um mecanismo de governança para a gestão dos treinamentos da Sodexo. Antes de sua criação, as formações ocorriam de forma descentralizada, com pouca visibilidade entre áreas, sobreposição de temas e conflitos de agenda, o que dificultava o planejamento das equipes, especialmente nas operações.

O Hub centraliza conteúdos, trilhas formativas e experiências de desenvolvimento, além de validar e coordenar os treinamentos obrigatórios, garantindo planejamento, previsibilidade e equilíbrio na rotina das áreas.

Com regras específicas para públicos operacionais, incluindo definição de dias e horários adequados, a iniciativa amplia a autonomia dos colaboradores sobre seu aprendizado, democratiza o acesso à capacitação e reforça a aprendizagem como prática contínua e parte da cultura organizacional.

Desde sua implementação, o Hub contribuiu para a redução de conflitos de agenda, a otimização do tempo das equipes e a melhoria da experiência de aprendizagem. O monitoramento contínuo das avaliações permite ajustes e decisões mais assertivas, consolidando o Hub de Aprendizagem como uma iniciativa estratégica para eficiência, integração e sustentabilidade dos processos de desenvolvimento.

Gestão de talentos, desempenho e desenvolvimento de pessoas

A gestão de talentos está estruturada a partir de uma leitura integrada das pessoas considerando desempenho, desenvolvimento e aderência é às necessidades estratégicas do negócio. A gestão do desempenho é um dos elementos centrais desse processo, permitindo acompanhar resultados, alinhar expectativas e orientar planos individuais de desenvolvimento, com base em feedbacks estruturados e critérios claros.

No ano fiscal de 2025, 100% do comitê executivo participou do ciclo formal de avaliação de desempenho. Entre gestores administrativos, o percentual foi de 96,07%, para gestores operacionais, 88,6% e na categoria administrativa, 95,21%. A categoria operacional não está contemplada na plataforma global de desenvolvimento e, portanto, não integra o reporte deste indicador.

Para este relatório, houve realinhamento das classificações dos colaboradores nas categorias acima, motivo pelo qual não é aplicável a comparação com anos anteriores. Esse processo fortalece a meritocracia, o engajamento e a retenção de talentos, contribuindo diretamente para a sustentabilidade do negócio.

Ao integrar bem-estar, saúde mental, aprendizagem contínua, capacitação interna e gestão de talentos, a Sodexo Brasil consolida uma abordagem consistente de desenvolvimento humano. Essa integração reforça a cultura para a sustentabilidade, na qual o cuidado com as pessoas impulsiona resultados duradouros e contribui para a construção de um ambiente de trabalho mais humano, inclusivo e preparado para o futuro.

100%
comitê executivo avaliado

96,07%
gestores administrativos avaliados

95,21%
colaboradores administrativos avaliados

88,6%
gestores operacionais avaliados

Diversidade, equidade e inclusão

GRI 405-1, 405-2, SASB SV-PS-330a.1

Na Sodexo, Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) não são apenas compromissos declarados, são práticas concretas, mensuradas e incorporadas à gestão do negócio. Nossa atuação se destaca pela consistência, pela transparência dos resultados e pelo impacto real na vida das pessoas, fortalecendo ambientes de trabalho mais justos, seguros e representativos.

A agenda de DEI está integrada à Estratégia ESG (Nosso Jeito de Cuidar da Vida) e orienta decisões, políticas e comportamentos em todos os níveis da organização. Essa abordagem estruturada permite que a Sodexo avance de forma contínua e seja reconhecida como uma empresa que não apenas fala sobre diversidade, mas vive a diversidade no dia a dia.

Combate à discriminação e promoção de ambientes seguros

A Sodexo Brasil mantém tolerância zero a qualquer forma de discriminação, assédio ou comportamento inadequado, independentemente de gênero, raça, orientação sexual, identidade de gênero, idade, deficiência, origem ou qualquer outra característica pessoal.

A companhia conta com políticas claras, treinamentos obrigatórios e o canal independente e confidencial Speak Up, acessível a colaboradores, parceiros e fornecedores, garantindo escuta ativa, proteção contra retaliações e apuração adequada de qualquer denúncia.

Inclusão vivida no dia a dia

As iniciativas de DEI vão além dos indicadores e se traduzem em ações concretas, como programas de desenvolvimento de mulheres líderes, mentorias para pessoas negras, inclusão de pessoas com deficiência, acolhimento à população LGBTI+ e proteção a grupos em situação de vulnerabilidade. Essas ações reforçam uma cultura organizacional baseada no respeito, na empatia e na valorização das diferenças.

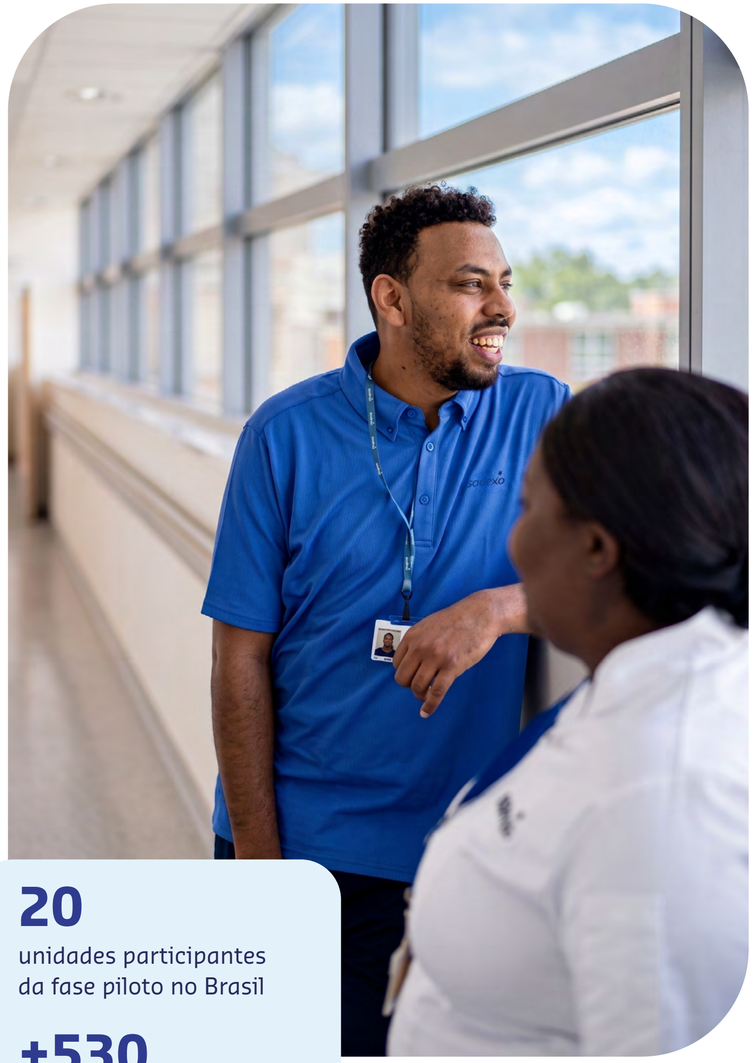
Programa Global de Inclusão: 3 Passos para a Inclusão

O Programa 3 Passos para a Inclusão promove um espaço estruturado de reflexão sobre atitudes cotidianas, guiado por três perguntas fundamentais:

- **Demonstro respeito pelos outros?**
- **Reconheço meus preconceitos?**
- **Ajudo os outros a se sentirem incluídos?**

A iniciativa promove comportamentos que fortalecem uma cultura de respeito, amplia a consciência sobre vieses inconscientes e apoia a construção de relações mais inclusivas e colaborativas.

No Brasil, a fase piloto do programa foi aplicada em 20 unidades dos quatro segmentos em que a Sodexo atua, alcançando mais de 530 colaboradores e reforçando o compromisso contínuo com ambientes de trabalho seguros, equitativos e acolhedores para todas as pessoas.



20
unidades participantes da fase piloto no Brasil

+530
colaboradores impactados

Grupos de Afinidade

Os Grupos de Afinidade (GAs) são espaços colaborativos formados por colaboradores voluntários que se reúnem em torno de uma causa comum, criando vínculos de pertencimento, empatia e identificação. Na Sodexo, esses grupos desempenham um papel essencial na promoção de um ambiente de trabalho mais respeitoso, seguro, inclusivo e diverso, integrando a estratégia de Sustentabilidade e ESG e os pilares de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI), como Gênero, Pessoas com Deficiência, Culturas e Origens, Gerações e LGBTI+, além de demais programas como Parentalidade, Você Bem Ativo, Que tal uma Pausa? (climatério e menopausa), Embaixadores Stop Hunger e Fadas Madrinhas.

A adesão aos Grupos de Afinidade é totalmente voluntária e aberta a todos os colaboradores. Esses grupos funcionam como espaços de troca, acolhimento e reflexão, onde experiências individuais se transformam em aprendizados coletivos. Durante encontros regulares, os temas são aprofundados e se desdobram em ações e iniciativas concretas que impactam positivamente tanto o ambiente interno quanto a comunidade externa.

Além de favorecer o desenvolvimento humano, os GAs contribuem para o fortalecimento da cultura organizacional, atuando como ferramentas estratégicas para engajamento, construção de um pipeline diverso de talentos e retenção de profissionais. Sua atuação amplia a representatividade, incentiva a inovação e apoia decisões estratégicas conectadas às necessidades reais das pessoas.

Cada grupo possui uma estrutura de governança composta por diferentes papéis, como Sponsor Executivo, Líder Embaixador e Agentes de Divulgação, responsáveis por organizar encontros, articular iniciativas, conectar parceiros, garantir alinhamento com a estratégia de ESG e ampliar o alcance das ações.

Essa estrutura fortalece a participação coletiva e assegura que cada grupo avance de forma coordenada, transparente e alinhada aos objetivos corporativos.

Os Grupos de Afinidade são, portanto, instrumentos fundamentais para impulsionar transformações sociais, desenvolver lideranças diversas e criar um ambiente de trabalho mais humano, colaborativo e inclusivo, reforçando o compromisso da Sodexo com a promoção de equidade e a construção de um futuro melhor para todos.

Gênero

A Sodexo tem avançado de forma consistente na promoção da equidade de gênero, especialmente em posições de liderança e tomada de decisão. A composição dos órgãos de governança reflete esse compromisso: atualmente, 62,50% dos integrantes do TLR são mulheres, reforçando a presença feminina em espaços estratégicos e o alinhamento da companhia a práticas de liderança mais diversas e representativas.

62%
dos integrantes do TLR são mulheres

Distribuição por Gênero nas Categorias Organizacionais

Categoria	Feminino	Masculino
Comitê Executivo	62,50%	37,50%
Gestor Administrativo	75,28%	24,72%
Gestor Operacional	83,63%	16,37%
Administrativo	69,29%	30,71%
Operacional	67,21%	32,79%
Total	**68,27%**	**31,73%**

Equidade salarial

A equidade salarial é monitorada continuamente como parte do compromisso da Sodexo com práticas justas, transparentes e baseadas em meritocracia. A análise da proporção entre o salário base de mulheres e homens, considerando 100% das operações, demonstra avanços relevantes em diferentes níveis da organização:

Comitê Executivo	0,89
Gestor Administrativo	0,82
Gestor Operacional	0,94
Administrativo	0,83
Operacional	0,93

Esses indicadores orientam planos de ação contínuos para correções e evolução, reforçando a meritocracia, a equidade e o respeito às pessoas.

Desenvolvimento de mulheres líderes: She Leads Brasil

O She Leads Brasil é uma iniciativa voltada à capacitação e ao empoderamento de mulheres líderes operacionais, as Gerentes de Unidade, com o objetivo de fortalecer o protagonismo feminino, a autoconfiança e o desenvolvimento de carreira. Lançado em 2023, o programa já contou com um piloto e duas turmas, sendo a segunda atualmente em andamento, o que reforça seu caráter contínuo e estruturado.

A jornada do She Leads Brasil inclui módulos sobre gestão do tempo, autoconhecimento, influência e liderança para o sucesso, combinando conteúdos interativos, workshops ao vivo e mentorias. Desde sua criação, o programa registrou 619 inscrições, das quais 120 participantes foram selecionadas para iniciar a jornada e 44 concluíram a formação, após o cumprimento de critérios previamente definidos.

Como resultado indireto do desenvolvimento promovido, cinco participantes foram promovidas após os ciclos. Atualmente, a iniciativa oferece 50 vagas, ampliando oportunidades e fortalecendo a representatividade feminina nas operações da Sodexo Brasil.

SheWorks: equidade de gênero reconhecida por clientes

O SheWorks é um programa global de job shadowing que promove a equidade de gênero por meio de vivências práticas no ambiente corporativo. A iniciativa amplia oportunidades, fortalece o desenvolvimento profissional e contribui para a presença feminina em diferentes áreas do negócio, incorporando também uma perspectiva interseccional ao envolver mulheres negras, mulheres trans e mulheres com deficiência, entre outros perfis.

Em 2025, foi realizada na sede de São Paulo uma edição exclusiva voltada a mulheres com deficiência intelectual, ampliando oportunidades de aprendizagem, autonomia e contato com o ambiente corporativo.

Inspirado no SheWorks, o TheyWork foi realizado em duas edições com a participação de 30 jovens do Instituto Anchieta Grajaú (SP), oferecendo experiências práticas e contato direto com o cotidiano profissional, contribuindo para a inclusão produtiva e o desenvolvimento de jovens em situação de vulnerabilidade.

O SheWorks também gerou impacto em contextos tradicionalmente masculinizados, como o setor *offshore*, ao fortalecer a representatividade feminina e estimular ambientes mais inclusivos.

Durante o Vendor Day da SBM *Offshore* do Brasil, a Sodexo foi reconhecida na categoria Melhor Case de Impacto Social pela iniciativa. Este é o segundo ano consecutivo de reconhecimento pela SBM, reforçando a relevância do programa e o papel da parceria com clientes na promoção de ambientes mais diversos e inclusivos.

Proteção, acolhimento e combate à violência contra a mulher

O Programa Fadas Madrinhas é uma iniciativa da Sodexo criada no período da pandemia do COVID-19, quando os casos de violência contra a mulher aumentaram, para acolher e apoiar colaboradoras em situação de violência, oferecendo um espaço seguro, sigiloso e especializado para orientação e proteção. Desde 2020, o programa já realizou mais de 500 atendimentos, incluindo mais de dez casos de risco iminente.

Atualmente, conta com mais de 80 colaboradores voluntários, treinados em aspectos jurídicos e psicológicos para atuar como rede de apoio, um aumento de 20% em relação ao FY24.

O canal de solicitação de ajuda já ultrapassou 800 acessos, evidenciando a confiança das colaboradoras e a relevância da iniciativa, que também recebeu reconhecimentos de clientes e de coalizões das quais a Sodexo é signatária.

+500
atendimentos realizados desde 2020

+80
voluntários na rede de apoio

+800
acessos ao canal de ajuda

20%
crescimento da rede de voluntários

Gerações

A Sodexo valoriza a diversidade geracional como um fator estratégico para inovação, tomada de decisão e sustentabilidade do negócio. Na composição do TLR, observa-se equilíbrio entre diferentes faixas etárias, com 50% dos integrantes entre 30 e 50 anos e 50% com mais de 50 anos, garantindo a combinação de experiências consolidadas e perspectivas diversas nos níveis mais altos de decisão.

No quadro geral de colaboradores, 30,5% das pessoas têm 50 anos ou mais, refletindo o compromisso da companhia com a inclusão etária, a valorização da trajetória profissional e a promoção de oportunidades ao longo de todas as fases da vida laboral.

50%
da liderança regional tem entre 30 e 50 anos+

30,5%
dos colaboradores têm 50 anos ou mais

Distribuição Etária por Cargo

Cargo	Abaixo de 30 anos	30 a 50 anos	Acima de 50 anos
Comitê Executivo (Diretoria)	0,00%	50,00%	50,00%
Gerentes Administrativos	0,98%	82,35%	16,7%
Gerentes Operacionais	13,56%	74,68%	11,76%
Administrativo	31,45%	64,31%	4,24%
Operacional	18,63%	50,33%	31,4%
Total	**18,25%**	**51,23%**	**30,52%**

Programa Vitalidade: Protagonismo e bem-estar 50+

O Programa Vitalidade é uma iniciativa da Sodexo voltada à promoção do bem-estar, da qualidade de vida e do protagonismo dos colaboradores com 50 anos ou mais. O programa busca criar um ambiente de trabalho inclusivo para esse público, reconhecendo a relevância da experiência acumulada e estimulando a permanência ativa e saudável no mercado de trabalho.

Por meio de ações integradas, o Vitalidade incentiva hábitos de vida saudáveis, o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, a orientação financeira e a preparação para a aposentadoria, além de apoiar a saúde física e mental dos participantes. No ano fiscal de 2025, 30 colaboradores participaram do programa, reforçando o compromisso da Sodexo com uma gestão de pessoas inclusiva, intergeracional e alinhada à cultura para a sustentabilidade.

Programa Jovem Aprendiz

O Programa Jovem Aprendiz da Sodexo promove a inclusão de jovens de 14 a 24 anos no mercado de trabalho, oferecendo a primeira experiência profissional por meio de atividades práticas supervisionadas e formação estruturada. A iniciativa também assegura o cumprimento da cota legal de aprendizagem, conforme a legislação vigente.

A companhia monitora de forma sistemática o atendimento à cota nas unidades operacionais e incentiva a inclusão de jovens em início de carreira. O processo envolve pré-seleção por instituições formadoras parceiras, entrevistas com gestores e contratação pelo RH, garantindo conformidade legal e desenvolvimento profissional.

Em 2025, a Sodexo manteve parceria com mais de 20 instituições em todo o Brasil. No ano fiscal, mais de 1.200 jovens foram admitidos, sendo que, para mais de 70%, essa foi a primeira experiência de trabalho formal. O programa demonstra impacto relevante em diversidade, contando com 66% de participação feminina e 56% de pessoas negras. Como também contribui para a formação de talentos e para a ampliação de oportunidades de efetivação, fortalecendo a gestão intergeracional e o compromisso da companhia com inclusão e desenvolvimento sustentável.

+1.200
jovens admitidos em 2025

70%
primeira experiência de trabalho

66%
participação feminina

56%
pessoas negras no programa

Acolhimento e suporte às pessoas trans

Como parte de sua atuação estruturada em diversidade, equidade e inclusão, a Sodexo Brasil desenvolveu o Guia de Acolhimento para Pessoas Trans, material orientativo destinado às lideranças. O guia tem como objetivo apoiar a criação e a manutenção de ambientes de trabalho seguros, respeitosos e inclusivos para pessoas trans, oferecendo diretrizes práticas para processos de integração e acompanhamento.

O conteúdo reúne conceitos, orientações e boas práticas que auxiliam as lideranças tanto no acolhimento de colaboradores trans que ingressam na companhia quanto no apoio àqueles que já fazem parte do time e iniciam seu processo de transição de gênero.

A iniciativa reforça o compromisso da Sodexo com o pertencimento, o respeito às identidades e o cuidado contínuo ao longo de toda a jornada profissional.

Orientação sexual e Identidade de gênero (LGBTI+)

A diversidade de identidades e orientações também está presente no quadro de colaboradores da Sodexo Brasil, que reúne diferentes perfis, histórias e trajetórias.

Em um contexto nacional marcado por elevados índices de violência e exclusão da população trans, cuja expectativa média de vida no Brasil é de aproximadamente 35 anos, a Sodexo reafirma seu compromisso com a inclusão, o respeito e a geração de oportunidades, promovendo iniciativas estruturadas que contribuem para um ambiente de trabalho psicologicamente seguro e acolhedor para a população LGBTI+.

Atualmente, a companhia conta com mais de 80 colaboradores transgênero, o que representa um crescimento de 33% em relação aos 60 identificados na pesquisa Voice de 2023.

Além disso, mais de 3.600 colaboradores se identificam como LGBTI+, número que representa um aumento de 80% em comparação à penúltima edição da pesquisa, quando cerca de 2 mil pessoas declararam essa identidade.

Os resultados refletem o fortalecimento de um ambiente mais seguro e acolhedor, no qual as pessoas se sentem respeitadas para expressar sua identidade de forma autêntica.

3.600
colaboradores se identificam LGBTI+

+80
colaboradores transgênero na companhia

33%
crescimento no número de colaboradores trans em relação a 2023

Pessoas com deficiência

A Sodexo promove a inclusão de pessoas com deficiência de forma estruturada e contínua, assegurando acessibilidade, equidade de oportunidades e respeito às diferentes necessidades.

Atualmente, a companhia conta com 1.975 colaboradores com deficiência, considerando deficiências físicas, auditivas, visuais, intelectuais, mentais, múltiplas e profissionais reabilitados, refletindo o compromisso com um ambiente de trabalho mais diverso e representativo.

Além da contratação, a Sodexo atua de forma ativa no enquadramento de colaboradores que não sabiam ter direito à condição de pessoa com deficiência, por meio de conversas orientativas e informativos internos. Esse trabalho apoia o acesso a laudos, direitos e serviços públicos. No ano fiscal de 2025, 181 colaboradores foram enquadrados na cota PcD, abrangendo todos os tipos de deficiência, fortalecendo a inclusão formal e o acesso a políticas públicas.

1.975
colaboradores com deficiência

Ambientes acessíveis e oportunidades reais

A inclusão de pessoas com deficiência é acompanhada por ações de adequação de ambientes, processos e práticas de desenvolvimento, garantindo acessibilidade no dia a dia e condições reais para atuação, crescimento e permanência. Essas iniciativas reforçam a cultura de pertencimento e o compromisso com a equidade, indo além do cumprimento legal.

Acessibilidade e eliminação de barreiras de comunicação

A Sodexo mantém parcerias estratégicas para ampliar a acessibilidade, incluindo Mobility Mojo, Hand Talk e LibrasABC. Essas iniciativas contribuem para a eliminação de barreiras físicas, digitais e comunicacionais, fortalecendo a inclusão em toda a organização.

Enquanto a Mobility Mojo oferece soluções de acessibilidade para ambientes mais inclusivos, a Hand Talk permite tornar o site da empresa mais acessível, quebrando barreiras online.

Já a LibrasABC é a empresa parceira responsável por fornecer intérpretes de LIBRAS e serviços de tradução audiovisual, com foco na acessibilidade para colaboradores surdos, onde há cerca de 472 profissionais com deficiência auditiva.

A parceria oferece suporte em treinamentos, webinars, reuniões e eventos corporativos, além da tradução de vídeos institucionais e materiais de comunicação, com janela de LIBRAS, legendas e validação técnica realizada por pessoas surdas.

A iniciativa foi lançada oficialmente em webinar comemorativo do Dia Nacional dos Surdos, acompanhada de comunicação interna e guia de orientações sobre a solicitação e o uso do serviço. Qualquer colaborador pode acessar o apoio da LibrasABC com o suporte da equipe de Sustentabilidade e ESG.

472
profissionais com deficiência auditiva

Culturas e origens

A Sodexo reconhece a diversidade racial e cultural como um ativo estratégico para a sustentabilidade do negócio e para a construção de ambientes de trabalho mais justos e representativos. Atualmente, 61% do quadro de colaboradores se identifica como negro, e 35% das posições de liderança são ocupadas por pessoas negras, refletindo avanços relevantes na ampliação da representatividade também em espaços de tomada de decisão.

Diversidade como valor organizacional

Ao promover a equidade racial, valorizar culturas e ampliar oportunidades para refugiados e imigrantes, a Sodexo fortalece sua cultura para a sustentabilidade, impulsiona a inovação e amplia o engajamento das equipes. Essa atuação contribui para um ambiente de trabalho mais inclusivo, representativo e alinhado ao propósito de criar um dia a dia melhor para cada um e uma vida melhor para todos.

Distribuição Racial por Cargo

Cargo	Negros	Outros
Comitê Executivo	0,00%	100,00%
Gestor Administrativo	19,60%	80,40%
Gestor Operacional	37,61%	62,39%
Administrativo	24,52%	75,48%
Operacional	63,68%	36,32%
Total	**61,02%**	**38,98%**

Esses indicadores reforçam o compromisso da companhia com a equidade racial e orientam ações contínuas para o desenvolvimento, a retenção e o crescimento profissional de talentos negros em todos os níveis da organização.

Inclusão de refugiados e imigrantes

Desde 2014, a Sodexo desenvolve um trabalho estruturado voltado à inclusão de refugiados e imigrantes, com foco em empregabilidade, integração social e desenvolvimento de autonomia. Atualmente, a companhia conta com 407 colaboradores refugiados e imigrantes, dos quais 68% são mulheres, evidenciando a interseccionalidade entre gênero, origem e inclusão produtiva.

As ações envolvem acolhimento, orientação, adaptação cultural e apoio ao desenvolvimento profissional, contribuindo para a construção de oportunidades reais e para o fortalecimento de um ambiente de trabalho diverso, plural e acolhedor.

407
colaboradores refugiados

68%
mulheres

Somos Todos Cuidadores: inclusão de mulheres refugiadas nos hospitais em que atuamos

Em parceria com a Organização Internacional para as Migrações (OIM) e o Senac Aclimação, a Sodexo apoiou o programa Somos Todos Cuidadores, voltado à capacitação de mulheres refugiadas e migrantes. A iniciativa formou 24 mulheres no curso de Serviços de Copa Hospitalar em 2025, com carga horária de 40 horas, preparando-as para atuação em ambientes hospitalares.

O projeto que está em sua 7ª edição alia qualificação profissional, inclusão social e empregabilidade em unidades de saúde atendidas pela Sodexo, reforçando o compromisso com diversidade e integração socioeconômica. construção de oportunidades reais e para o fortalecimento de um ambiente de trabalho diverso, plural e acolhedor.

Desenvolvimento de lideranças negras

Como parte dessa agenda, a Sodexo implementa o Programa de mentoria para pessoas negras, iniciativa que acelera o desenvolvimento de carreira por meio de trocas estruturadas entre mentores e mentorados. O programa amplia repertórios, fortalece redes de relacionamento e apoia a preparação para novos desafios profissionais, contribuindo para o aumento da representatividade negra em posições de liderança e para a construção de trajetórias mais equitativas. No ano fiscal de 2025, o programa contou com 22 duplas de mentoras e mentoradas.

Complementarmente, o Programa de Bolsas de Idiomas para Pessoas negras é uma iniciativa desenvolvida em parceria com a Hult/EF (Education First), com foco na promoção da equidade racial e no desenvolvimento de lideranças. Vinculada ao pilar Culturas e Origens da área de Sustentabilidade e ESG, com apoio do time de Treinamento & Desenvolvimento (T&D), a iniciativa amplia o acesso à aprendizagem de idiomas como ferramenta de crescimento profissional, mobilidade e protagonismo.

61%
dos colaboradores se identificam como negros

35%
liderança são ocupadas por pessoas negras

Rotatividade e atração de talentos

GRI 3-3, 401-1, 402-1, SASB FB-RN-310a.1, SASB FB-RN-310a.3, SASB SV-PS-330a.2

Atrair, desenvolver e reter talentos é essencial para a sustentabilidade do negócio e para a qualidade dos serviços prestados pela Sodexo. Em um contexto de operações intensivas em pessoas, a gestão responsável da rotatividade contribui para a continuidade operacional, o engajamento das equipes e a experiência de clientes e consumidores.

Para fortalecer essa agenda, a companhia investe em iniciativas estruturadas de atração e retenção, como o Programa de Estágio em São Paulo e Porto Alegre, que amplia o acesso de jovens talentos ao ambiente corporativo, promove diversidade geracional e contribui para a formação de profissionais alinhados à cultura da empresa. Em seu terceiro ciclo, recebeu mais de 7.750 inscrições para vagas em São Paulo e Porto Alegre. Entre os aprovados, 38% são pessoas pretas ou pardas, 74% mulheres e 21% pertencem à comunidade LGBTI+, reforçando o compromisso com diversidade e inclusão. A jornada inclui desenvolvimento socioemocional e elaboração de projeto em grupo, com 42% de efetivação acumulada ao longo das edições, evidenciando a formação de talentos e a geração de oportunidades reais de carreira.

Já o programa Crescer Juntos estimula a mobilidade interna e o desenvolvimento de carreira, priorizando o recrutamento interno para posições abertas e fortalecendo o senso de pertencimento. Complementarmente, a parceria com a escola de inglês EF (Education First) amplia o acesso à capacitação em idiomas, com subsídio de 70% do valor do curso, sendo acessível a todos os colaboradores, inclusive equipes operacionais. Cada ciclo tem duração de um ano, podendo ser renovado por até quatro ciclos. A iniciativa busca democratizar o acesso à educação de qualidade, fortalecer competências para atuação em um contexto global e apoiar o desenvolvimento profissional alinhado à competitividade da companhia.

No ciclo vigente, renovado conforme o ano fiscal de setembro a agosto, 190 vagas foram preenchidas e há lista de espera ativa, evidenciando alta adesão e demanda crescente pelo programa.

O programa Nutri Talent conecta estudantes de Nutrição a uma experiência prática durante o estágio curricular obrigatório, com duração de um a três meses.

No último ano, 950 estudantes passaram pelas operações da companhia, vivenciando rotinas reais e desenvolvendo competências técnicas e comportamentais essenciais para a profissão. A iniciativa apresenta alto nível de satisfação, com 78% dos participantes atuando como promotores do programa, destacando a interação com as equipes e o suporte da supervisão. O Nutri Talent fortalece a relação com instituições de ensino e contribui para a formação de novos profissionais, alinhando educação, prática e sustentabilidade do negócio.

Para ampliar o acesso à educação continuada, a Sodexo mantém o Programa de Incentivo à Educação, que oferece apoio financeiro para diferentes modalidades de formação. O benefício pode contemplar até 90% de subsídio para palestras, congressos e cursos pontuais, e até 70% para cursos de especialização, pós-graduação ou MBA, conforme critérios de elegibilidade definidos na política do programa. A iniciativa estimula o desenvolvimento profissional, reduz barreiras de acesso à qualificação e fortalece a cultura de aprendizado contínuo, alinhando a evolução individual aos objetivos estratégicos da companhia.

+7.750
inscrições no Programa de Estágio em São Paulo e Porto Alegre

74%
dos aprovados são mulheres

42%
taxa de efetivação acumulada dos estagiários

38%
Pessoas pretas ou pardas

21%
LGBTI+

190
vagas preenchidas no programa de inglês com a EF Education First

950
estudantes de Nutrição passaram pelo programa Nutri Talent

Admissões e desligamentos

A Sodexo Brasil monitora de forma sistemática os fluxos de entrada e saída de colaboradores, analisando admissões, desligamentos voluntários e involuntários como indicadores estratégicos de saúde organizacional. Esses dados orientam ações contínuas de melhoria nos processos de atração, integração, desenvolvimento e retenção. Número total e taxa de novas contratações de empregados durante o período de relato, discriminados por faixa etária, gênero e região

Admissões por Idade / 2025

Idade	Qt. Admitidos	Média de Colaboradores	Taxa de Admissão
Abaixo de 30 anos	4.814	8.170	58,92%
De 30 a 50 anos	10.254	25.312	40,51%
Acima de 50 anos	2.822	12.537	22,51%
Total	**17.890**	**46.019**	**38,88%**

Admissões por Gênero / 2025

Gênero	Qt. Admitidos	Média de Colaboradores	Taxa de Admissão
Feminino	12.927	31.326	41,27%
Masculino	4.963	14.693	33,78%
Total	**17.890**	**46.019**	**38,88%**

Admissões por Região / 2025

Região Brasil	Qt. Admitidos	Média de Colaboradores	Taxa de Admissão
Centro-Oeste	985	1.631	60,38%
Nordeste	1.088	5.060	21,50%
Norte	890	3.057	29,11%
Sudeste	10.996	28.328	38,82%
Sul	3.931	7.942	49,49%
Total	**17.890**	**46.019**	**38,88%**

Quadro Geral Idade/Gênero 2024

	Abaixo de 30 anos		Acima de 50 anos		de 30 a 50 anos		
Região Brasil	**Fem.**	**Masc.**	**Fem.**	**Masc.**	**Fem.**	**Masc.**	**Total**
Centro-Oeste	196	115	92	25	439	118	985
Nordeste	115	180	86	40	398	269	1.088
Norte	155	228	27	20	268	192	890
Sudeste	1.753	1.094	1.456	370	4.819	1.504	10.996
Sul	691	287	575	131	1.857	390	3.931
Total	**2.910**	**1.904**	**2.236**	**586**	**7.781**	**2.473**	**17.890**

Quadro Geral Idade/Gênero 2025

	Abaixo de 30 anos		Acima de 50 anos		de 30 a 50 anos		
Região Brasil	**Fem.**	**Masc.**	**Fem.**	**Masc.**	**Fem.**	**Masc.**	**Total**
Centro-Oeste	251	115	98	24	490	148	1.126
Nordeste	109	200	77	51	420	306	1.163
Norte	175	273	28	26	247	264	1.013
Sudeste	2.258	1.381	1.488	432	5.360	1.781	12.700
Sul	853	388	608	121	1.954	464	4.388
Total	**3.646**	**2.357**	**2.299**	**654**	**8.471**	**2.963**	**20.390**

Demissões por Idade / 2025

Idade	Qt. Demitidos	Média de Colaboradores	Taxa de Demissão
Abaixo de 30 anos	6.003	8.170	73,47%
De 30 a 50 anos	11.434	25.312	45,17%
Acima de 50 anos	2.953	12.537	23,55%
Total	**20.390**	**46.019**	**44,31%**

Demissões por Gênero / 2025

Gênero	Qt. Demitidos	Média de Colaboradores	Taxa de Demissão
Feminino	14.416	31.326	46,02%
Masculino	5.974	14.693	40,66%
Total	**20.390**	**46.019**	**44,31%**

Demissões por Região / 2025

Região Brasil	Qt. Demitidos	Média de Colaboradores	Taxa de Demissão
Centro-Oeste	1.126	1.631	69,03%
Nordeste	1.163	5.060	22,98%
Norte	1.013	3.057	33,13%
Sudeste	12.700	28.328	44,83%
Sul	4.388	7.942	55,25%
Total	**20.390**	**46.019**	**44,31%**

As variações observadas ao longo do ano fiscal refletem a dinâmica das operações, especialmente em funções operacionais, e são acompanhadas por iniciativas que buscam reduzir a rotatividade e fortalecer a proposta de valor ao colaborador.

Rotatividade por tipo de serviço

A taxa de rotatividade é analisada de forma segmentada, considerando as especificidades dos serviços de alimentação e de *facilities*:

Serviços de alimentação

32,62%
taxa de rotatividade voluntária

12,08%
taxa de rotatividade involuntária

Serviços de *facilities*

31,13%
taxa de rotatividade voluntária

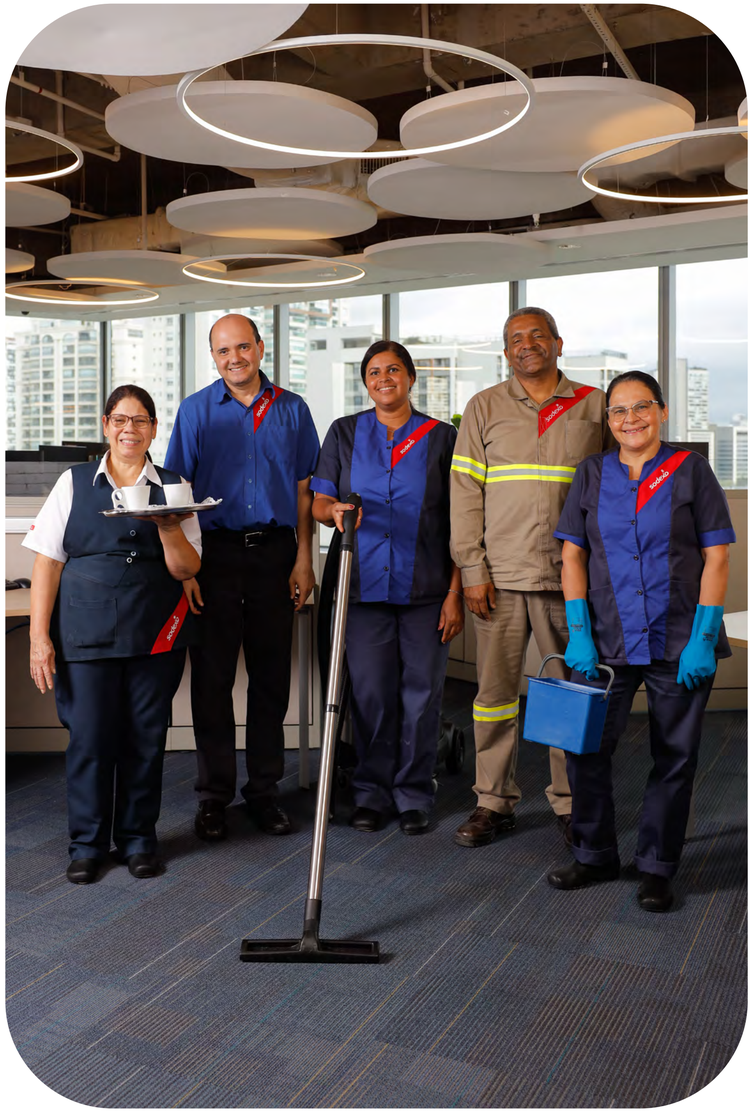
13,18%
taxa de rotatividade involuntária

Para o cálculo das taxas, foram considerados todos os desligamentos ocorridos no ano fiscal de 2025, entre setembro de 2024 e agosto de 2025.

O nosso forte direcionamento em atrair, engajar, desenvolver e reter profissionais que buscam uma empresa com propósito e que os impulsione a crescer como protagonistas de suas carreiras nos ajudou a enfrentar o ambiente de escassez de mão de obra em 2025. Esse desafio foi provocado pelo cenário de redução do desemprego no Brasil, bem como pela natureza do nosso setor de serviços. Com isso, apesar do alto *turnover* de colaboradores, fomos capazes de atrair novos talentos e capacitá-los para iniciar sua jornada conosco.

Comunicação de mudanças operacionais

A Sodexo Brasil adota práticas transparentes de comunicação em situações de mudanças operacionais significativas. Como regra geral, o prazo mínimo de aviso aos colaboradores e seus representantes é de quatro semanas. Em situações excepcionais, quando a natureza da alteração exige aplicação em prazo inferior, a comunicação pode ocorrer em período menor, respeitando a legislação vigente e os acordos coletivos aplicáveis.



Saúde e segurança dos colaboradores

GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403–5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10

Na Sodexo Brasil, saúde e segurança das pessoas e alimentos são compromissos inegociáveis e parte essencial da cultura para a sustentabilidade.

A companhia atua sob a Mentalidade de Dano Zero, que orienta decisões, comportamentos e práticas operacionais, com a convicção de que todos os acidentes e doenças de transmissão hídrica e alimentos (DTHA) podem ser prevenidos. Esse compromisso é reforçado diariamente nas unidades, na liderança e na forma como as pessoas se relacionam com o trabalho e entre si.

Nessa seção do relatório o foco será nas iniciativas que tem foco a saúde e segurança dos colaboradores, enquanto às que são voltadas para os alimentos serão destacadas na seção de Segurança dos alimentos e qualidade dos serviços de *facilities* (pág. 67) deste relatório.

Cultura de segurança e reconhecimento global

A cultura de segurança é fortalecida por iniciativas que conectam razão, emoção e responsabilidade. Em 2025, a Sodexo Brasil foi reconhecida globalmente no prêmio “Tenha um Dia Seguro” (Have a Safe Day Awards), que valoriza colaboradores e equipes que contribuem de forma relevante para o desempenho em segurança das pessoas e de alimentos.

No ano passado, o Brasil se tornou tetracampeão, com uma inscrição vencedora na categoria Contrato/Unidade. O projeto Operação Segura da Gerente de Conta Estratégica Aída Schmöckel envolveu conscientizar o cliente sobre o aumento de colaboradores sem estrutura adequada, resultando na aprovação da expansão e reorganização da cozinha para garantir a continuidade segura da operação.

Sistema de gestão e prevenção de riscos

A Sodexo Brasil opera com um Sistema de Gestão Integrado (SGI), implementado conforme a legislação brasileira e as Normas Regulamentadoras aplicáveis, e certificado pela Norma ABNT ISO 45001 e ABNT ISO 9001. O sistema abrange 100% dos colaboradores próprios, em todas as unidades e escritórios, e tem como objetivo identificar perigos, avaliar riscos e aplicar controles eficazes para preservar a saúde e a integridade física das pessoas, bem como a qualidade das refeições servidas.

A identificação de riscos ocorre de forma estruturada por meio da Análise Preliminar de Riscos, da Matriz de Riscos e do Programa de Gerenciamento de Riscos, com aplicação da hierarquia de controles.

A companhia utiliza análises avançadas, como o modelo *bow tie* (no português, gravata-borboleta, um diagrama que mostra causas à esquerda, o evento crítico no centro e as consequências à direita, destacando barreiras de prevenção e mitigação), para riscos classificados como extremos, permitindo atuar de forma preventiva e corretiva ao longo de toda a operação.

Redução de acidentes e desempenho em segurança

A gestão consistente de riscos, aliada ao engajamento das equipes, contribuiu para a redução dos acidentes de trabalho e para a manutenção de indicadores alinhados às metas globais de segurança. No ano fiscal de 2025, a Sodexo não registrou acidentes fatais, reforçando a Mentalidade Zero Dano.

Os principais tipos de acidentes mapeados foram cortes, quedas e queimaduras, tratados com planos específicos de prevenção, capacitação e melhoria contínua.

Participação, comunicação e direito de recusa

A participação ativa dos colaboradores é incentivada por meio de programas e canais estruturados, como o Preaxion (desenvolvido para simplificar a prevenção dos riscos e fortalecer a cultura de segurança das pessoas e dos alimentos), a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio), as conversas diárias de segurança, safety walks da liderança (no português, caminhada de segurança) e reuniões periódicas de governança em Saúde, Segurança e Meio Ambiente.

O direito de recusa é assegurado a todos os colaboradores sempre que houver identificação de risco grave e iminente, sem qualquer forma de retaliação, reforçando a corresponsabilidade pela segurança das pessoas e dos alimentos.

Integridade profissional e ambiente seguro

A atuação em saúde e segurança é complementada por uma abordagem sólida de integridade profissional, baseada em ética, transparência e respeito.

Ao integrar cultura preventiva, gestão estruturada de riscos, liderança engajada, segurança dos alimentos e promoção da saúde, a Sodexo Brasil consolida um ambiente de trabalho mais seguro, saudável e alinhado ao seu propósito de criar um dia a dia melhor para cada um e construir uma vida melhor para todos.

Segurança dos alimentos como pilar de proteção

A segurança dos alimentos é parte indissociável da saúde e segurança na Sodexo, especialmente em operações de alimentação. A companhia adota práticas rigorosas alinhadas a normas técnicas, legislações sanitárias e protocolos globais, garantindo alimentos seguros para consumidores, colaboradores e clientes.

O tema é tratado de forma integrada à gestão de riscos operacionais, com treinamentos contínuos, auditorias, padronização de processos e cultura preventiva nas unidades.

Ética, transparência e efetividade

GRI 2-15, 2-16, 2-17, 2-18, 2-25, 2-26, 2-27, SASB SV-PS-230a.1, SASB SV-PS-230a.2

A governança da Sodexo Brasil é estruturada para assegurar integridade, transparência, responsabilidade e protagonismo corporativo em todas as decisões. Esses princípios orientam a condução dos negócios e fortalecem a confiança de colaboradores, clientes, parceiros e demais públicos de interesse, sustentando uma atuação ética e alinhada ao desenvolvimento sustentável de longo prazo.

Ética, compliance e prevenção de conflitos de interesse

A Sodexo adota um Código de Conduta abrangente, que orienta colaboradores e lideranças quanto à prevenção de conflitos de interesse, integridade nas relações comerciais e conformidade com leis e regulamentos. O tema é abordado desde o ingresso na companhia e reforçado por treinamentos periódicos, presenciais e on-line, além de comunicações internas contínuas com apoio da liderança.

Anualmente, a companhia realiza uma pesquisa estruturada para identificar potenciais conflitos de interesse, cujos resultados são analisados pela área de Compliance. Sempre que necessário, são adotadas medidas de mitigação para preservar a independência, a transparência e a ética nas decisões.

Não foram identificados conflitos relacionados à participação cruzada em órgãos de administração, participação acionária com fornecedores ou existência de acionistas controladores relevantes.

Comunicação de preocupações cruciais e gestão de riscos

A comunicação de preocupações cruciais ao mais alto órgão de governança ocorre por meio de uma estrutura formal de gestão de riscos, que contempla riscos financeiros, regulatórios, legais, operacionais, ambientais, reputacionais, cibernéticos, de segurança da informação e estratégicos. A avaliação de riscos é realizada anualmente e monitorada de forma contínua. Trimestralmente, membros do TLR reúnem-se com as áreas de Riscos e Controles Internos para analisar a evolução dos riscos e definir ações preventivas ou corretivas.

Casos de maior complexidade ou impacto são encaminhados ao Comitê de Ética, responsável pela deliberação das medidas cabíveis. No período do relato, um caso foi submetido ao Comitê, além da apresentação recorrente de indicadores consolidados do canal de denúncias.

Gestão de riscos digitais e segurança da informação

No âmbito da gestão de riscos, a Sodexo Brasil adota uma abordagem estruturada para a segurança da informação e a proteção de dados, reconhecendo esses temas como componentes essenciais da conduta empresarial responsável. A identificação e o tratamento dos riscos de segurança da informação são realizados por meio de um processo formal de gestão, conduzido por equipe especializada e orientado por políticas corporativas próprias, que combinam avaliações técnicas e de processos de negócio para mapear vulnerabilidades, classificar riscos conforme sua probabilidade e impacto e definir medidas de mitigação, tratamento ou aceitação, em linha com o apetite de risco da organização.

De forma complementar, a empresa mantém políticas e práticas alinhadas à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) para garantir a coleta, o uso e a retenção adequada das informações de clientes, colaboradores e demais partes interessadas.

Os dados pessoais são coletados de forma limitada ao necessário para a execução dos contratos e a prestação dos serviços, com finalidades legítimas e previamente informadas, sendo tratados com controles técnicos e administrativos voltados à confidencialidade, integridade e disponibilidade das informações

Segurança da Informação

A Sodexo entende a segurança da informação como parte de seu compromisso com ética e responsabilidade no ambiente digital. A companhia promove uma cultura de segurança de forma acessível, aproximando o tema do cotidiano das equipes por meio de iniciativas como o Cybermonth, mês dedicado à conscientização sobre segurança da informação.

A campanha reúne conteúdos educativos, desafios, premiações e ações interativas, reforçando que atitudes simples contribuem para um ambiente digital mais seguro dentro e fora da empresa.

Como parte desse compromisso, os materiais do Cybermonth também são disponibilizados em um site público, permitindo que qualquer pessoa acesse os conteúdos de conscientização. A iniciativa amplia o alcance do conhecimento e reforça o papel social da Sodexo na promoção de um ambiente digital mais seguro, em alinhamento aos princípios que orientam sua agenda ESG.

Clique aqui e confira os materiais Cybermonth

Processos de reparação de impactos negativos

Com base em sua governança, a Sodexo Brasil assume o compromisso de promover ou colaborar com a reparação de impactos negativos que tenha causado ou para os quais tenha contribuído. O TLR, composto por lideranças multidisciplinares, é responsável por definir prioridades estratégicas, identificar impactos reais e potenciais e orientar a adoção de medidas corretivas, preventivas ou reparatórias.

Os *stakeholders* usuários do canal Speak Up participam ativamente de sua melhoria contínua. Após o uso da ferramenta, é aplicada uma pesquisa de satisfação que permite avaliar a experiência do denunciante.

Ética e Integridade: Canais de Escuta e Proteção

A Sodexo disponibiliza mecanismos acessíveis e confidenciais para que indivíduos possam buscar aconselhamento sobre a aplicação de suas políticas e práticas de conduta responsável, bem como apresentar preocupações relacionadas à atuação da organização.

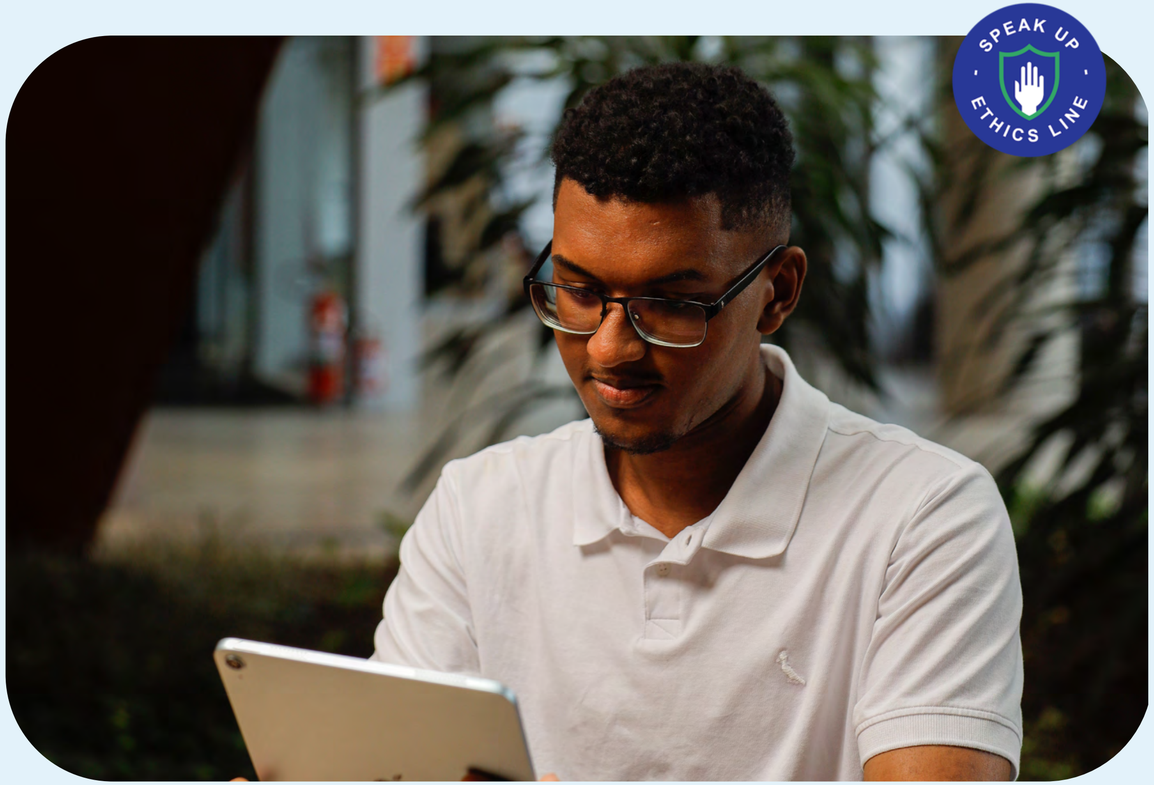
O canal Speak Up cumpre esse papel, permitindo registros anônimos ou identificados, assegurando proteção contra retaliações e tratamento adequado das manifestações recebidas.

Além do recebimento de denúncias, a Sodexo Brasil adota processos estruturados para investigar, tratar e reparar impactos negativos identificados em suas atividades ou relações de negócio. As manifestações registradas no Canal Speak Up são analisadas de forma confidencial, com definição de medidas corretivas proporcionais à gravidade do caso e acompanhamento de sua implementação.

A eficácia dos mecanismos de queixa é monitorada por meio de testes de controles internos, auditorias internas e externas, além de pesquisas de satisfação com os usuários do canal, realizadas ao final do processo. Para colaboradores, os resultados também são acompanhados por meio de pesquisa global bienal, que inclui pergunta específica sobre a experiência com o Speak Up, permitindo ajustes contínuos e aprimoramento do mecanismo com base no feedback dos *stakeholders*.

Outro destaque é o programa anual de simulação de crise cibernética, realizado desde 2024 e integrado ao calendário de governança da companhia. A iniciativa envolve executivos de diferentes áreas e fortalece a capacidade de resposta e a tomada de decisão em situações críticas, estimulando colaboração entre áreas e ampliando a maturidade organizacional na gestão de riscos digitais.

Além do desenvolvimento técnico, a Sodexo busca fortalecer a consciência digital e o comportamento ético entre colaboradores e equipes que atuam junto aos clientes. Em 2026, a empresa segue avançando nessa agenda, com destaque para o projeto de certificação ISO 27001, que reforça o compromisso com padrões internacionais de segurança e com a construção de um ambiente digital mais seguro e confiável.



Conhecimento coletivo e avaliação do órgão de governança

O desempenho do órgão de governança é avaliado anualmente, por meio de processos formais conduzidos sob supervisão da matriz global. As avaliações resultam em planos individuais de desenvolvimento e, quando aplicável, em ajustes de práticas organizacionais, reforçando a melhoria contínua da governança e da tomada de decisão responsável.

Conformidade com leis e regulamentos

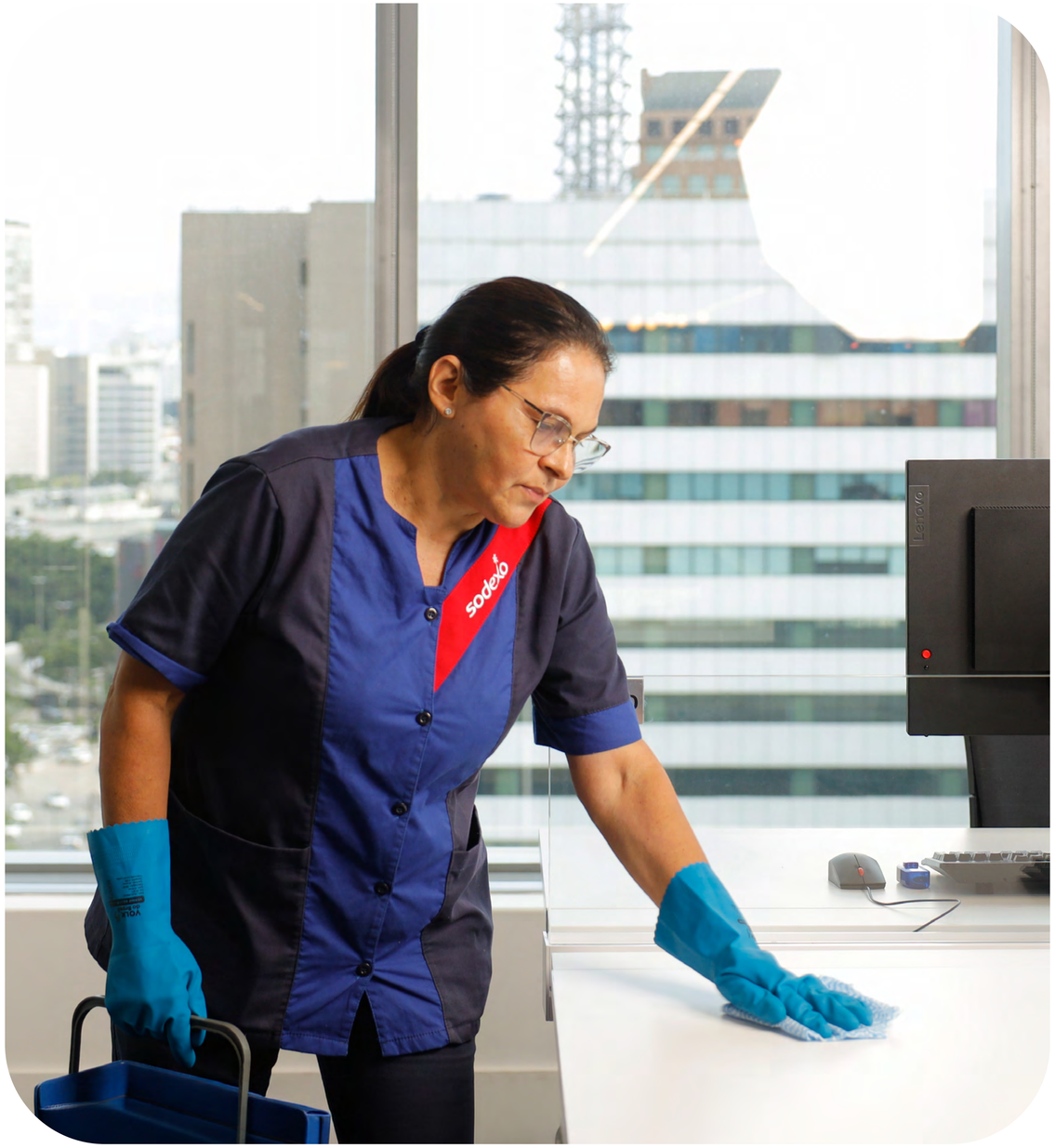
No período de relato, não foram registrados casos de não conformidade com leis e regulamentos, tampouco a aplicação de multas ou sanções monetárias ou não monetárias.

Esse resultado reflete a robustez dos sistemas de *compliance*, dos controles internos e da cultura ética disseminada em toda a organização.

Voz do *stakeholder*

"Meu nome é Ricardo Marchan, sou venezuelano. Cheguei no Brasil em 2019 procurando melhorias para a minha vida. No princípio não foi fácil, mas sempre confiei em Deus. Consegui trabalho na Sodexo em junho de 2020 como oficial de limpeza, onde, com o tempo, fui promovido a líder de serviços. A Sodexo me deu essa oportunidade, e a cada dia minha motivação era crescer dentro da empresa. Passei para o cargo de encarregado, trabalhando em várias unidades, e hoje, com muito orgulho, sou supervisor operacional. Agradeço à Sodexo por essa oportunidade e pela confiança, e meu foco é continuar crescendo como profissional".

Ricardo Marchan - Supervisor Operacional



Aos nossos Clientes

Melhores compras

A Sodexo Brasil entende que comprar melhor é um vetor essencial para gerar valor compartilhado, fortalecer a cadeia de suprimentos e ampliar impactos positivos ambientais e sociais.

A estratégia de Melhores Compras integra critérios ESG às decisões de fornecimento, homologação e gestão de fornecedores, conectando eficiência operacional, responsabilidade e inovação ao atendimento das necessidades dos clientes.

Os compromissos ESG com fornecedores são formalizados por meio do Código de Conduta do Fornecedor, cuja adesão é condição para homologação. Esse instrumento estabelece padrões claros de ética, direitos humanos, práticas trabalhistas, integridade e responsabilidade ambiental, sendo monitorado por processos contínuos de avaliação, diálogo e melhoria.

Gestão estratégica da cadeia de suprimentos

Atuamos com indicadores que permitem acompanhar desempenho, riscos e oportunidades ao longo da cadeia de valor. Essa gestão integrada fortalece decisões mais assertivas, reduz desperdícios, promove eficiência operacional e assegura o alinhamento das compras aos compromissos ESG e à estratégia de negócio. Ao longo do ano fiscal 2025, registramos evoluções, conforme a tabela a seguir:

Compromissos estabelecidos com fornecedores

	Realizado 2025		Realizado 2025
Ovos casca dura de galinhas livres de gaiolas (cage free)	74%	Fornecedores PME	32%
Ovos líquidos de galinhas (cage free)[1]	95%	Café com certificação de produção sustentável	73%
Óleo de palma sustentável certificado pela RSPO (Roundtable on Sustainable Palm Oil)	44%	Certificação de bem-estar animal para bovinos	87%
Fornecedores de proteína animal signatários do Regimento de Bem-Estar Animal	98%	Certificação de bem-estar animal para aves	82%
Fornecedores de peixes e frutos do mar signatários da Sustainable Seafood Supplier Charter [2]	99%	Certificação de bem-estar animal para suínos	58%
Peixes e frutos do mar adquiridos de espécies sustentáveis (classificação segundo Sustainable Seafood Supplier Charter)	83%	Certificação de bem-estar animal para peixes e frutos do mar	11%
Peixes e frutos do mar (Green and Orange Lists [3])	100%	Redução do consumo plástico	20%
Fornecedores signatários do Código de Conduta do Fornecedor	100%	Produtos de limpeza sustentáveis	39%
Papéis de higiene certificados sustentáveis [4]	99%	Fornecimento local	64%
Papéis de escritório certificados sustentáveis [5]	100%	Autorização de compras de fornecedores de alimentos, de acordo com a Política Global de Segurança de Alimentos	100%

[1] Ovo líquido: gema líquida e/ou clara líquida e/ou ovo integral líquido.
[2] Em português, Carta de Frutos do Mar Sustentáveis, documento elaborado pela Sodexo Global em parceria com a WWF.
[3] Peixes da lista Green não têm restrição de compras. Os que fazem parte da lista Orange possuem restrições para aquisição e, por isso, precisam ser certificados ou ter peso e tamanho mínimos, ou ainda serem provenientes de uma espécie ou região específica. Os peixes adquiridos de forma sustentável seguem uma série de protocolos para compra e contemplam os animais das categorias Green e Orange.
[4] Guardanapo, papel-toalha, papel higiênico.
[5] Papéis A3, A4 e A5 e papéis usados para cópia e impressão.

“A evolução da cadeia de fornecimento reflete uma governança fortalecida e decisões orientadas por critérios ambientais, sociais e de integridade.”

Os resultados refletem o fortalecimento da governança, o aprimoramento dos processos de devida diligência e o engajamento progressivo da cadeia de fornecimento na incorporação de critérios ambientais, sociais e de integridade nas decisões de compras.

Em 2025, destacaram-se indicadores relacionados à gestão responsável da cadeia de fornecimento, como a compra de 95% de ovos líquidos livres de gaiolas, adoção de cartas de bem-estar animal e de pesca sustentável e uso de papel de higiene e papel para escritório sustentáveis. Também foram registrados 44% de óleo de palma com certificação física RSPO, 45% de produtos químicos de limpeza sustentáveis, 83% de carne de frango certificada e 88% de carne bovina com critérios de bem-estar animal e rastreabilidade. As compras responsáveis representaram 34% de pequenas e médias empresas e 65% de compras locais, enquanto a redução do consumo de plástico alcançou 20% no período.

Para o exercício de 2026, a Sodexo mantém o compromisso com a melhoria contínua como princípio orientador da gestão, buscando assegurar que os indicadores evoluam sem retrocessos em relação ao desempenho já alcançado.

A evolução será conduzida por revisões periódicas, aprimoramento de controles e ampliação de práticas responsáveis. Essa abordagem reforça a transparência, a consistência e a consolidação de uma cadeia de fornecimento cada vez mais sustentável.

95%
ovos líquidos de galinhas livres de gaiolas

88%
carne bovina certificada de bem-estar animal

44%
de óleo de palma com certificação física RSPO

65%
compras realizadas localmente

45%
produtos químicos de limpeza sustentáveis

20%
redução no consumo de plástico

83%
carne de frango certificada de bem-estar animal

Desenvolvimento de fornecedores locais

O fortalecimento de fornecedores locais é um eixo estratégico da atuação da Sodexo na cadeia de valor. A companhia promove capacitação, engajamento e disseminação de boas práticas socioambientais junto a pequenos e médios fornecedores, contribuindo para o desenvolvimento econômico regional, a geração de renda e a construção de relações comerciais éticas, transparentes e de longo prazo. Ao consolidar melhores práticas de compras, a Sodexo reforça seu papel como parceira estratégica de clientes e fornecedores, oferecendo soluções que combinam qualidade, ética, competitividade e impacto positivo duradouro.

Bem-estar animal

FB-RN-430a.1, FB-RN-430a.2, SASB FB-RN-430a.3

O bem-estar animal é um compromisso estruturante da Sodexo Brasil e integra a estratégia de compras responsáveis, orientando decisões de fornecimento e relacionamento com parceiros. A companhia adota critérios éticos e técnicos que incentivam práticas mais sustentáveis, transparentes e alinhadas às expectativas de clientes, consumidores e padrões internacionais. 100% dos alimentos adquiridos pela Sodexo Brasil cumprem normas ambientais e sociais, uma vez que a adesão ao Código de Conduta do Fornecedor é condição obrigatória para homologação e manutenção da relação comercial.

No final de 2025, a Sodexo avançou de forma consistente na transição para ovos provenientes de sistemas livres de gaiolas, alcançando 94% de ovos com casca (shell eggs) e 100% de ovos líquidos (liquid eggs) oriundos desse modelo. Esses resultados refletem o engajamento contínuo com fornecedores e o fortalecimento de práticas que promovem melhores condições de criação e maior rastreabilidade ao longo da cadeia de suprimentos.

No mesmo sentido, a companhia ampliou a adoção de critérios de bem-estar na cadeia de proteína animal, atingindo 61% de carne suína proveniente de sistemas sem o uso de gaiolas de gestação, contribuindo para a redução de práticas restritivas e para a evolução dos padrões produtivos do setor.

100%
alimentos em conformidade com normas ambientais e sociais

61%
carne suína sem gaiolas de gestação

Melhores refeições e alimentação saudável

FB-RN-260a.1, FB-RN-260a.2, FB-RN-260a.3

A Sodexo entende a alimentação como um vetor essencial de saúde, bem-estar e desempenho, e atua para garantir que suas refeições sejam nutricionalmente equilibradas, seguras e alinhadas às diretrizes alimentares vigentes. Todas as opções de refeições oferecidas são consistentes com as diretrizes nutricionais aplicáveis, refletindo o compromisso da companhia com escolhas alimentares responsáveis e acessíveis.

Os cardápios são estruturados a partir de ciclos de 63 dias, com combinações variadas e customizadas conforme as especificações de cada site e em conformidade com o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT). Cada refeição segue uma composição padronizada: arroz, feijão, proteína, acompanhamentos, saladas, sobremesas e bebidas e tem seu valor nutricional calculado por sistema de gestão, permitindo análise individualizada por unidade operacional e acompanhamento contínuo pelos gestores de unidade.

A Sodexo dispõe atualmente de 82.810 receitas compatíveis com as diretrizes alimentares, utilizadas na elaboração de cardápios, o que amplia a diversidade, a flexibilidade operacional e a capacidade de adaptação às necessidades dos clientes e consumidores. Esse portfólio é continuamente atualizado para incorporar boas práticas nutricionais, inovação culinária e preferências regionais.

No segmento de Escolas e Universidades, 100% das opções de refeições para crianças também estão alinhadas às diretrizes alimentares específicas para esse público. O portfólio conta com 2.211 receitas destinadas a esse público, aplicadas em 33 sites, garantindo variedade e adequação nutricional.

A promoção da alimentação saudável também se estende aos micromercados operados pela Sodexo, nos quais a curadoria do portfólio prioriza produtos mais equilibrados, com informações claras e alinhadas a novos hábitos de consumo. Essa abordagem amplia o acesso a escolhas conscientes em ambientes corporativos, combinando conveniência, qualidade nutricional e transparência.

Além da oferta de refeições e produtos, a Sodexo desenvolve ações contínuas de educação nutricional, voltadas a consumidores, colaboradores e comunidades. Essas iniciativas estimulam a conscientização sobre hábitos alimentares equilibrados e fortalecem a autonomia das pessoas na tomada de decisão, ampliando o impacto positivo da alimentação na saúde, no bem-estar e na qualidade de vida.

63 dias
ciclo de planejamento dos cardápios

82.810
receitas alinhadas às diretrizes alimentares

2.211
receitas para alimentação infantil

33
sites no segmento de Escolas e Universidades

Governança Nutricional

No segmento de Escolas e Universidades, a Sodexo fortalece sua proposta de valor por meio de governança nutricional estruturada e parceria estratégica com a ABPASS (Associação Brasileira para a Alimentação Saudável e Sustentável).

A entidade utiliza um checklist exclusivo, baseado no Manual de Alimentação Saudável: Diretrizes Nutricionais e no Manual de Políticas de Alimentação nas Escolas Sodexo, que integra acordos contratuais e representa um diferencial competitivo.

O modelo assegura rigor técnico, padronização nacional e alinhamento às melhores práticas, reforçando a robustez do processo frente ao mercado. Lançados em 2025 e implementados em todas as unidades do segmento após treinamento das equipes, os manuais estabelecem diretrizes claras para a oferta alimentar desde a educação infantil até o ensino médio.

A estrutura é complementada pelo Sistema de Avaliação Nutricional por Refeição, ferramenta própria que calcula macronutrientes e micronutrientes de cada preparo. Essa combinação de políticas, tecnologia e capacitação assegura equilíbrio nutricional, contribui para o desenvolvimento físico e cognitivo das crianças e reforça o compromisso da companhia com a prevenção da obesidade infantil e a qualidade assistencial em todo o Brasil.

Certificações sustentáveis

Como parte dessa abordagem, a Sodexo foi reconhecida por certificações externas que validam práticas responsáveis na produção e oferta de alimentos. Entre elas, destacam-se os selos da Associação Brasileira para a Alimentação Saudável e Sustentável (ABPASS) e o programa Green Kitchen, que avaliam critérios como segurança dos alimentos, alimentação equilibrada e práticas sustentáveis nas operações.

A parceria com a ABPASS garante certificações em quatro categorias (bronze, prata, ouro e diamante) que atestam o cumprimento de critérios de saudabilidade e sustentabilidade nas unidades avaliadas. Em 2025, a Sodexo teve 2 unidades certificadas com selo diamante, 5 com selo ouro, 27 com selo prata e 15 com selo bronze, demonstrando a aplicação consistente dessas diretrizes nas operações.

A companhia possui certificações Green Kitchen em três unidades: duas no segmento Escolas e Universidades e uma na sede corporativa em São Paulo. O programa utiliza uma plataforma digital que permite o acompanhamento contínuo das práticas operacionais, com acesso a recomendações personalizadas, comparação entre unidades e suporte de especialistas para a implementação de planos de melhoria.

RESTAURANTE DIAMANTE ABPASS

RESTAURANTE OURO ABPASS

RESTAURANTE PRATA ABPASS

RESTAURANTE BRONZE ABPASS

GREEN KITCHEN

Gestão de recursos

SASB FB-RN-260a.3

A Sodexo Brasil adota uma abordagem integrada para a gestão eficiente de recursos naturais, combinando tecnologia, processos e engajamento das equipes para reduzir desperdícios e impactos ambientais negativos ao longo da operação.

Nesse contexto, a SEA (Site Engagement Assessment) é uma ferramenta global e interativa que apoia gestores operacionais na gestão mais eficiente de recursos nas unidades. Por meio de um processo anual de coleta de dados ambientais, sociais e de governança (ESG), a ferramenta permite monitorar indicadores-chave, comparar o desempenho entre unidades, identificar oportunidades de otimização e acessar recomendações personalizadas, apoiando a definição e o acompanhamento de planos de ação voltados à redução de desperdícios, ao uso responsável de recursos e à melhoria contínua das operações.

A SEA contribui diretamente para o engajamento das equipes, a transparência e a melhoria contínua, além de apoiar compromissos globais como o BT28 e a ambição Net Zero até 2040.

A ferramenta é estruturada em cards temáticos:

Energia, Água, Desperdício e Alimentação Sustentável que orientam ações práticas no dia a dia das operações, fortalecendo a governança e o alinhamento das unidades às metas corporativas e às expectativas dos clientes.

O card apresentado a seguir, dedicado ao tema Água, exemplifica o formato adotado para os temas.

SEA Water Card Resultados da Gestão de Água SEA 2025

Redução de Água
Você possui metas de redução de água?

9% Sim

Média Global: *19%*

Procedimentos de Água
Sua unidade possui procedimentos documentados de uso de água para garantir o uso eficiente e evitar o desperdício?

21% Sim

Média Global: *22%*

Gestão de Água
Qual a importância da Gestão de Água para o seu cliente?

85% Importante

Média Global: *78%*

Gestão de Água
Você treina sua equipe em práticas de eficiência/economia de água?

83% Sim

Média Global: *61%*

Você comunica a importância da Gestão da Água para sua equipe?

72% Sim

Média Global: *72%*

Você ou outro membro da organização Sodexo se envolveu com seu cliente sobre a Gestão de Água?

26% Já se envolveram

Média Global: *23%*

Consumo de Água
Você mede e acompanha a quantidade de água consumida pela Sodexo na unidade?

7% Sim

Média Global: *10%*

6% Sim, por medição precisa através de um sub-hidrômetro.

33% Sim, por outra ferramenta de medição de desempenho.

39% Sim, por um método alternativo, como uma auditoria.

22% Sim, através da conta de água.

Se sim, você revisa regularmente o consumo de água da Sodexo na unidade?

61% Sim

Média Global: *66%*

Práticas de Economia de Água
Sua unidade sofreu algum impacto negativo/prejudicial relacionado à água?

90% Não

Média Global: *91%*

No ano do relatório, sua unidade foi sujeita a multas, ordens de execução e/ou outras penalidades por violações regulatórias relacionadas à água?

67% Não

Média Global: *75%*

Reciclagem de Água
Você possui sistemas de reciclagem de água e dispositivos para tratar a água da chuva?

6% Sim

Média Global: *9%*

Política de zero papel

No segmento de Escolas e Universidades, a companhia mantém política de zero papel, o que resulta em 0% de impressões publicitárias direcionadas ao público infantil e 0% de impressões que promovam produtos alimentares para crianças, eliminando impactos associados a materiais impressos e reforçando o consumo responsável.

0%
publicidade ou promoção de alimentos impressa para crianças

Cozinha Inteligente® Sodexo

Além dessas frentes, temos a Cozinha Inteligente®, que integra tecnologia, equipamentos e processos eficientes e equipes capacitadas, proporcionando desempenho mais ecoeficiente

Em um cliente universitário no Rio de Janeiro, a solução gerou reduções de 21% no consumo de água, 32% de energia elétrica, 60% de gás e 60% na geração de resíduos orgânicos, além de ampliar a variedade e adequação dos cardápios.

21%
redução no consumo de água

32%
redução no consumo de energia elétrica

60%
redução no consumo de gás

60%
redução na geração de resíduos orgânicos

Eficiência em limpeza: Smart Clean

A solução Smart Clean utiliza sensores e dados em tempo real para priorizar áreas de maior uso, otimizando rotinas de limpeza. Essa abordagem reduz o consumo de água, energia e produtos químicos, mantendo elevados padrões de higiene com maior eficiência de recursos.

Essa estratégia de uso eficiente da água está estruturada em três pilares:

Tecnologia e equipamentos mais eficientes

Padronização de processos e manutenção preventiva

Conscientização e capacitação das equipes

Segurança dos alimentos e qualidade dos serviços

GRI 3-3, SASB FB-RN-250a.2, 416-1, 416-2

A Sodexo mantém os processos relacionados a qualidade na prestação dos serviços de alimentação e *facilities* certificados pelas Normas de Gestão Internacionais ABNT ISO 9001 e ISO 41001 que refletem no seu compromisso com a saúde, o bem-estar e a confiança de clientes e consumidores, através de processos, investimentos, capacitação de equipes e mecanismos de controle que garantem excelência operacional, a segurança dos alimentos, conformidade regulatória e melhoria contínua.

Segurança dos alimentos, rastreabilidade e prevenção

A segurança dos alimentos é tratada como um valor inegociável nas operações de alimentação da Sodexo. A companhia adota uma abordagem preventiva e sistemática, baseada em protocolos rigorosos, controles operacionais e no fortalecimento contínuo da cultura de segurança dos alimentos, assegurando a oferta de refeições seguras e de qualidade em todos os segmentos atendidos, do campo à mesa.

Esse compromisso é reforçado pela utilização de diferentes ferramentas de gestão, entre elas, o padrão global de reporte de recalls da Sodexo. No ano fiscal de 2025, foram registrados 28 recalls internos, emitidos a partir da identificação pelas operações de alimentação da companhia e/ou operadores logísticos, em conjunto com a investigação conduzida pela área técnica.

No mesmo período, não houve registros de recalls externos (aqueles solicitados por fornecedores ou autoridades regulatórias) envolvendo produtos ou marcas negociados junto à Sodexo, evidenciando a efetividade dos controles preventivos adotados e dos processos de gestão de riscos alimentares.

A companhia também investe de forma consistente na capacitação das equipes, por meio de treinamentos técnicos, manuais operacionais, comunicações internas e ações de conscientização. Iniciativas como a Mentalidade Zero reforçam a importância do comportamento seguro no dia a dia das operações na prevenção de DTHA (Doenças de Transmissão Hídrica e Alimentar).

O tema ganha ainda mais relevância por meio do engajamento técnico e da disseminação de conhecimento, como evidenciado pela participação ativa da Sodexo em fóruns especializados e conteúdos técnicos sobre a segurança dos alimentos, fortalecendo a cultura de prevenção e excelência no setor.

Automatização na identificação de alimentos

A tecnologia é utilizada como aliada na promoção da ciência e da segurança dos alimentos por meio das etiquetas automáticas, uma solução inteligente, prática e alinhada às boas práticas e à legislação vigente.

A inovação permite o cálculo automático da validade de produtos manipulados e abertos, amplia a precisão e a agilidade operacional, assegura a identificação correta de produtos químicos e amostras e contribui para o melhor desempenho em auditorias internas e de clientes, com controle de validade registrado na memória da impressora.

Programa Estrelas da Qualidade: padronização e melhoria contínua

O Programa Estrelas da Qualidade é uma iniciativa estratégica da plataforma de *Facilities Management* que fortalece a governança da qualidade nas operações. O programa avalia o grau de aderência das atividades realizadas aos padrões técnicos e operacionais planejados, por meio da aplicação *in loco* de checklists estruturados por avaliadores qualificados.

Saúde e segurança do consumidor

Como forma de garantir a saúde e segurança de seus consumidores, a Sodexo analisa de forma sistemática os impactos associados aos seus produtos e serviços ao longo de toda a cadeia de valor com 100% das categorias significativas de serviços prestados avaliadas continuamente.

Qualidade e excelência nos serviços de *facilities*

Nos serviços de *facilities*, a Sodexo mantém uma jornada contínua de aprimoramento para elevar padrões de qualidade, segurança, conforto e bem-estar nos ambientes atendidos. A atuação abrange desde limpeza, manutenção e infraestrutura até gestão integrada de serviços e ativos, sempre com foco na segurança dos trabalhadores, confiabilidade dos ambientes e na experiência dos clientes.

Esse compromisso é reconhecido por premiações relevantes do setor, como o Prêmio InfraFM e o *HR First Class – Facilities*, que reforçam a excelência técnica, a consistência operacional e a capacidade da Sodexo de entregar soluções de alto desempenho em ambientes complexos e diversos.

Além da adoção de normas internacionais e certificações como a ISO 41001, a companhia investe em inovação, mecanização, ergonomia e soluções digitais para aumentar a eficiência, reduzir riscos e padronizar processos, assegurando serviços confiáveis e alinhados às melhores práticas globais de *Facilities Management*.

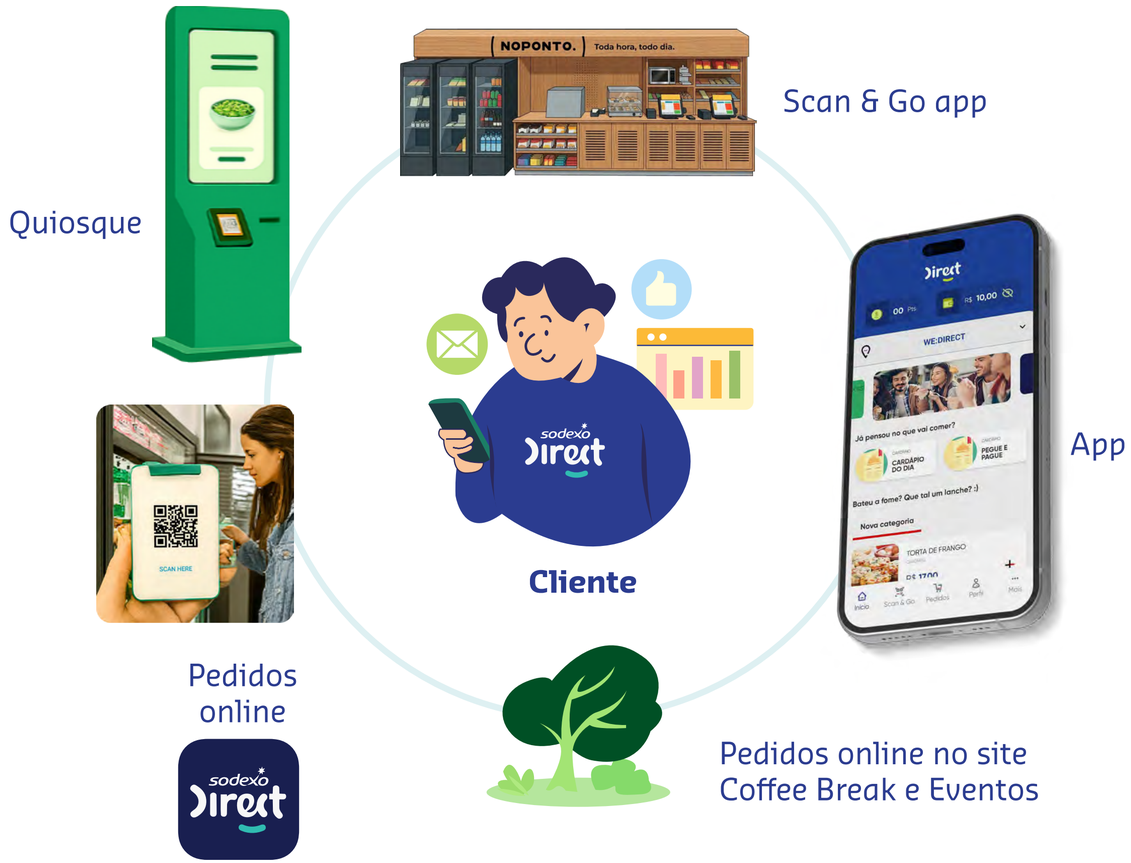
Integração entre segurança, qualidade e confiança

Ao integrar segurança dos alimentos, qualidade dos serviços de *facilities* e auditorias internas robustas, a Sodexo fortalece relações de confiança com clientes, consumidores e parceiros. Essa abordagem garante não apenas conformidade regulatória, mas também excelência operacional, redução de riscos e geração de valor sustentável ao longo do tempo.

A segurança e a qualidade, vividas no cotidiano das operações, reforçam o posicionamento da Sodexo como referência em serviços de alimentação e *facilities*, conectando cuidado, eficiência e responsabilidade em cada entrega.

Inovação e experiências digitais

A Sodexo Brasil investe continuamente em inovação e experiências digitais para aprimorar a jornada de clientes, consumidores e colaboradores. A tecnologia é utilizada como ferramenta para aumentar eficiência, transparência, segurança e conveniência, sempre conectada às necessidades reais da operação e do negócio.



Experiências digitais para clientes e consumidores

A digitalização das experiências é um pilar essencial para alcançar nossos objetivos de sustentabilidade e hyper conveniência (varejo focado em entregar máxima conveniência e rapidez, minimizando o esforço do consumidor com apoio de tecnologia), impulsionando jornadas cada vez mais simples e agradáveis para nossos consumidores.

Além disso, ao desenvolvermos soluções modulares e escaláveis, criamos a base para suportar novos modelos de negócio com baixa necessidade de customização, fortalecendo nossa capacidade de adaptação e diferenciação no mercado. Essa flexibilidade será determinante para garantir que a Sodexo continue crescendo de forma inovadora e centrada no cliente.

Nosso ecossistema Sodexo Direct tem contribuído de forma significativa para o avanço da agenda de sustentabilidade, inclusão e bem-estar dentro e fora das nossas operações.

Ao digitalizar jornadas de consumo e integrar múltiplos pontos de contato em uma única plataforma, conseguimos reduzir o uso de papel, otimizar processos logísticos e diminuir desperdícios alimentares por meio de análises preditivas e gestão mais precisa de estoques e cardápios.

Além disso, o ecossistema favorece a inclusão digital e social, democratizando o acesso à informação nutricional e de saudabilidade de forma simples e acessível — permitindo que cada consumidor tenha autonomia sobre suas escolhas alimentares.

Em escolas e unidades educacionais, o controle parental e a integração com o programa Mais Saúde fortalecem a educação alimentar e o consumo consciente desde a infância.

Na dimensão social, o Direct também apoia a inclusão de diferentes perfis de consumidores, garantindo acessibilidade e usabilidade para públicos diversos, além de ampliar oportunidades de capacitação para equipes operacionais por meio da adoção tecnológica e de treinamentos remotos.

Por fim, a arquitetura modular e escalável da solução reduz a necessidade de infraestrutura física adicional, contribuindo para menor emissão de carbono associada à operação e fortalecendo o compromisso da Sodexo com a neutralidade de carbono e com os ODS.

Eficiência operacional com uso de IoT e IA

No campo da indústria 4.0, a Sodexo investe em soluções que aumentam eficiência e qualidade dos serviços. O uso de internet das coisas (IoT) para automação de processos já é realidade em nossas operações, permitindo o monitoramento e controle inteligentes dos ambientes para gestão e execução de serviços.

A Sodexo também é pioneira no uso de IoT's para digitalizar a visão dos cardápios, etiquetas digitais tem sido um diferencial em mais de 40 operações para agregar um fator sustentável e de performance em nossos sites.

Alguns outros recursos utilizados são robotização, mecanismos smart e armazenamento em nuvem, que aprimoram as jornadas da prestação de serviço, aumentam a confiabilidade e satisfação dos ocupantes e clientes.

Já a IA tem sido uma tecnologia diferenciada na Sodexo para melhorar as combinações de cardápio, fluxo de pessoas nas jornadas de compra e para enriquecer o PIM (product information management) dos cardápios que são apresentados aos consumidores.

Experiências imersivas e inovação comercial

A Sodexo também utiliza a tecnologia para inovar na forma de apresentar suas soluções ao mercado. O Sodexo Realities é uma plataforma que combina realidade virtual, ambientes tridimensionais e gamificação para criar experiências imersivas de apresentação dos serviços de alimentação e *facilities*.

Desenvolvida em parceria com startups, a solução permite que clientes explorem ambientes e serviços de maneira interativa, reforçando a inovação nos processos comerciais e de relacionamento.

Experiência interativa

clientes exploram soluções de forma dinâmica e digital

Diferencial competitivo

uso de tecnologia para fortalecer relacionamento e vendas

Inovação interna e colaboração com o ecossistema

A inovação na Sodexo também é impulsionada por iniciativas internas e parcerias externas. O Programa NEXT utiliza equipes multidisciplinares para testar e desenvolver novas soluções, estimulando a inovação dentro da própria organização. Na última edição com a presença da alta e média liderança, os participantes foram divididos em 4 grupos para analisar o futuro e atender as novas necessidades emergentes do mercado.

Além disso, a Sodexo mantém uma atuação ativa em inovação aberta, com parcerias com startups, hubs de inovação e entidades do ecossistema empreendedor como Acate e InovaBra.

Iniciativas como o Sodexo Accelerator e a realização de provas de conceito e projetos-piloto permitem validar soluções antes de sua implementação em larga escala, conectando tecnologia, agilidade e geração de valor. Durante o ano de 2025 a Sodexo buscou testar e implementar tecnologias como Visão Computacional para melhor controlar processos internos da empresa, soluções para redução de consumo de água e insumos, além de tecnologias para uma reciclagem mais assertiva e engajada.

Tecnologia em prol da ecoeficiência

GRI 3-3

A tecnologia é um dos principais vetores para impulsionar a ecoeficiência na Sodexo Brasil, permitindo reduzir impactos ambientais negativos ao mesmo tempo em que aumenta a eficiência operacional, a qualidade dos serviços e a transparência para clientes e consumidores.

A adoção de soluções digitais está diretamente conectada à Estratégia ESG e às metas globais de sustentabilidade, apoiando decisões baseadas em dados e promovendo o uso mais inteligente de recursos naturais.

Um dos pilares dessa abordagem é o uso de tecnologias de monitoramento e gestão de dados para redução de desperdícios e consumo de insumos. O WasteWatch (pág. 78), principal ferramenta global de combate ao desperdício de alimentos, utiliza tecnologia para mensurar resíduos orgânicos, identificar causas e orientar planos de ação, resultando em reduções expressivas de perdas, economia de recursos e menor geração de emissões associadas. A digitalização do processo fortalece a rastreabilidade, a padronização e a melhoria contínua nas operações de alimentação.

Nos serviços de *facilities*, soluções baseadas em Internet das Coisas (IoT) ampliam a ecoeficiência. O Smart Clean (pág. 66), por exemplo, utiliza sensores e dados em tempo real para priorizar áreas com maior fluxo de pessoas, otimizando uso de recursos. Além da constante busca e aplicação de mecanização de serviços com equipamentos mais modernos e eficientes, que mitigam esforço físico, gasto excessivo de água, energia e produtos químicos com ganhos de produtividade.

A inovação também se reflete na Cozinha Inteligente® Sodexo, que integra tecnologia, equipamentos de alta performance e qualificação profissional.

Essa combinação possibilita reduções significativas no consumo de água, energia elétrica e gás, além de diminuir resíduos orgânicos, mantendo a qualidade nutricional e ampliando a variedade dos cardápios. A tecnologia aplicada à operação contribui diretamente para a ecoeficiência e para a competitividade do negócio.

A ecoeficiência também é fortalecida por iniciativas de inovação aberta e parcerias com startups, por meio de programas estruturados que testam e escalam soluções sustentáveis. Essa atuação tem rendido reconhecimentos externos relevantes, como a 4ª posição no Valor Inovação Brasil e a presença entre as Top 10 empresas mais inovadoras no Ranking 100 Open Startups, reforçando a liderança da companhia em transformação digital aplicada à sustentabilidade.

Ao combinar tecnologia, dados, inovação e cultura organizacional, a Sodexo Brasil consolida a tecnologia como um habilitador estratégico da ecoeficiência. Essa abordagem permite reduzir impactos ambientais negativos, otimizar recursos, gerar valor para clientes e contribuir de forma concreta para uma operação mais sustentável, resiliente e alinhada aos desafios do futuro.

4º lugar
Valor Inovação Brasil

top 10
Ranking 100 Open Startups

Voz do *stakeholder*

"Quando propósito encontra parceria, o impacto ganha escala. Junto com o movimento social Stop Hunger da Sodexo no Brasil, transformamos a educação em uma ferramenta poderosa de mudança — por meio do Cozinha Escola, Mestre Cuca e Gastronomia Sustentável — alcançando comunidades em situação de vulnerabilidade muito além do que conseguiríamos sozinhos. É isso que acontece quando a colaboração é levada a sério."

Cosimo Scaranov - Head do Instituto Electrolux

Por um planeta e sociedade melhores

Por um **planeta** melhor

Reduzir a pressão ambiental

GRI 302-1, 302-2, 302-3, 302-4, 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5, SASB FB-RN-130a.1, SASB FB-RN-140a.1

A Sodexo Brasil atua para reduzir a pressão sobre os recursos naturais por meio de iniciativas de transição para soluções de menor impacto ambiental e uso consciente da água e energia em suas operações diretas. Esse compromisso é apoiado por um sistema estruturado de gestão ambiental certificado pela ISO 14001, assegurando processos padronizados para identificação, controle e mitigação de impactos ambientais.

Considerando o modelo de negócio da companhia, grande parte das operações ocorre em instalações de clientes, onde a gestão da infraestrutura é de responsabilidade do contratante. Ainda assim, a Sodexo busca influenciar positivamente a redução de impactos ambientais negativos ao longo da cadeia de valor.

Energia

O consumo de energia reportado neste relatório refere-se às operações sob controle direto da Sodexo Brasil, especialmente sedes administrativas e estruturas próprias.

No ano fiscal de 2025, o consumo total de combustíveis não renováveis foi de 1.269 litros de diesel S500, utilizados exclusivamente para operação de geradores em situações pontuais de contingência.

O consumo de eletricidade nas operações diretas totalizou 317.017 kWh, valor inferior aos 614.710 kWh em 2024 e aos 718.369 kWh em 2023. Essa redução está relacionada, principalmente, ao fechamento temporário do escritório de Porto Alegre durante o período de reporte, que permaneceu inativo até a conclusão da apuração dos indicadores. A unidade foi reaberta posteriormente, motivo pelo qual o próximo ciclo de reporte deverá registrar aumento no consumo de energia, refletindo a retomada integral das operações administrativas.

A intensidade energética também apresentou redução, passando de 0,33 GJ/m² em 2024 para 0,17 GJ/m² em 2025, resultado associado à menor ocupação das estruturas administrativas durante o período de reporte.

Além da redução no consumo, a companhia registrou economia financeira relevante com a migração para o Mercado Livre de Energia, por meio de parceria com a Enel Trading.

O custo com energia elétrica passou de R$ 182.373,05 no FY24 para R$98.077,87 no FY25, representando uma economia de 53,78% no período.

A Sodexo não reporta consumo de energia fora da organização, uma vez que as unidades operacionais estão majoritariamente localizadas em sites de clientes, com diferentes sistemas de medição e gestão energética, o que inviabiliza a consolidação padronizada desses dados.

317 mil kWh
consumo de eletricidade em 2025

53,8%
economia no custo de energia elétrica

48%
Redução no consumo de energia vs. 2024

1.269 L
de diesel utilizado apenas em contingência

Uso consciente da água

A gestão da infraestrutura hídrica das unidades operacionais também é, em sua maioria, de responsabilidade dos clientes. Assim, os dados reportados referem-se exclusivamente às operações sob controle direto da Sodexo Brasil.

No ano fiscal de 2025, o consumo total de água nas sedes administrativas foi de 2.953 m³. A companhia não realiza captação própria de água, utilizando exclusivamente o abastecimento das concessionárias locais.

Mesmo sem controle direto sobre o consumo hídrico nas operações dos clientes, a Sodexo contribui para a redução da pressão sobre os recursos hídricos por meio da adoção de tecnologias mais eficientes, boas práticas operacionais e soluções que promovem o uso racional da água, alinhadas à sua estratégia de ecoeficiência.

2.953 m³
consumo total de água nas sedes administrativas em 2025

100%
do abastecimento de água proveniente de concessionárias locais

Compromisso contínuo com redução de impactos

Ao integrar eficiência energética, inovação logística e metas de descarbonização à sua Estratégia ESG, a Sodexo Brasil avança na redução de impactos ambientais negativos diretos e indiretos. Essas iniciativas reforçam o compromisso da companhia com a mitigação das mudanças climáticas, a gestão responsável de recursos naturais e a construção de um modelo de negócios mais resiliente e sustentável, alinhado às ambições globais do Better Tomorrow 2028.

Logística sustentável com diversidade e inclusão

A logística sustentável é tratada pela Sodexo como uma alavanca de impacto ambiental e social positivo. Em 2025, a operação contou com 10 veículos urbanos de carga (VUCs) elétricos, todos conduzidos por mulheres, totalizando 11 motoristas. A iniciativa reforça a redução de emissões e amplia a participação feminina em funções historicamente masculinas. Ao longo do período, a frota elétrica atendeu 120 unidades operacionais.

A estrutura esteve distribuída entre três centros de distribuição: CD SP com três motoristas; CD PR com 11 profissionais, sendo seis motoristas e cinco ajudantes; e CD RS com quatro profissionais, sendo dois motoristas e dois ajudantes.

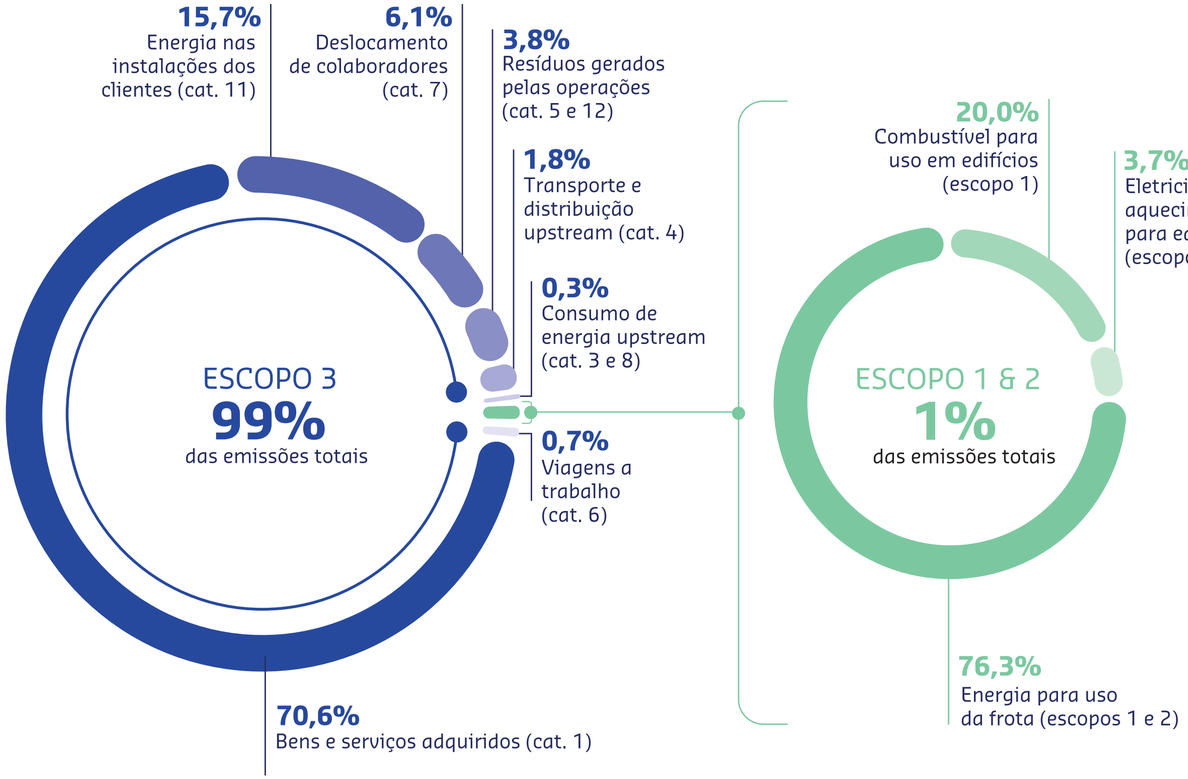
Embora, no momento, não haja pessoas refugiadas ou LGBTI+ na operação logística, a companhia mantém a diversidade como diretriz nos processos seletivos. Considerando a dinâmica do setor e a rotatividade característica da atividade, o time permanece em recrutamento contínuo, ampliando oportunidades e fortalecendo uma cadeia de valor mais inclusiva, sem comprometer qualidade, segurança e eficiência operacional.

Emissões de GEE e ambição climática

GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5

A Sodexo realiza seu inventário de GEE em âmbito global, utilizando a metodologia GHG Protocol[1] (sigla para *Greenhouse Gas Protocol*), com dados auditados pela KPMG. As emissões são calculadas tendo 2017 como ano-base, período em que foi elaborado o primeiro inventário de emissões da Sodexo

No ano fiscal de 2025, as emissões totais de gases de efeito estufa (GEE) da Sodexo Brasil, somando os Escopos 1, 2 e 3, atingiram 1.395.727 tCO_2e*, comparadas a 1.245.215 tCO_2e em 2024 e 1.241.156 tCO_2e em 2017. O aumento em relação ao exercício anterior concentra-se, principalmente, no Escopo 3, que representou 99,4% das emissões em 2025.



As emissões dos Escopos 1 e 2 (critério *market-based*) totalizaram 7.650 tCO_2e, mantendo-se em patamar inferior ao registrado no ano-base de 2017 (8.176 tCO_2e). O Escopo 1 foi responsável por 7.650 tCO_2e, com destaque para as emissões de combustão móvel, que somaram 5.287 tCO_2e, e de combustão estacionária, com 2.363 tCO_2e.

As emissões de Escopo 2 (*market-based*) foram zeradas em 2025, reflexo da migração para o mercado livre de energia e do uso de fontes renováveis. Sob o critério *location-based*, o Escopo 2 totalizou 24 tCO_2e.

No Escopo 3, as principais fontes de emissão em 2025 foram:

29.613 tCO_2e
Transporte e distribuição upstream

40.328 tCO_2e
Tratamento de fim de vida de produtos vendidos

57.114 tCO_2e
Deslocamento de colaboradores

87.619 tCO_2e
Uso de produtos vendidos

1.161.664 tCO_2e
Bens e serviços adquirido

* Na Sodexo, usamos a métrica de carbono equivalente para comparar as emissões dos GEE baseado no potencial de aquecimento global do gás carbônico (CO_2)

Ambição Climática 2025: avanços e desafios

Em 2025, a Sodexo reafirmou seu compromisso com a transição para uma economia de baixo carbono, mesmo diante de desafios que impactaram o desempenho das emissões totais.

No período, foi registrado um aumento de aproximadamente 12% nas emissões globais, o que impediu o atingimento da meta de 34% de redução, principalmente em função de fatores associados ao Escopo 3.

Por outro lado, as emissões sob controle direto apresentaram evolução positiva. Os Escopos 1 e 2 registraram redução de 6%, resultado da migração para o mercado livre de energia e do aumento do uso de etanol na frota de veículos da companhia, ampliando a participação de fontes renováveis.

Escopos 1 e 2
registraram redução de **6%**

Entre os principais vetores desse crescimento estão:

- A expansão de contratos com clientes, ampliando o volume de operações;
- O aumento da demanda por proteína vermelha, que impacta diretamente as emissões da cadeia de valor;
- A revisão metodológica no cálculo das emissões associadas às proteínas, com atualização de fatores de emissão;
- A inclusão de cerca de 400 unidades que realizam compra direta de GLP (Gás Liquefeito de Petróleo) no inventário, ampliando a abrangência e a transparência do reporte.

Estratégia de mitigação e alinhamento global

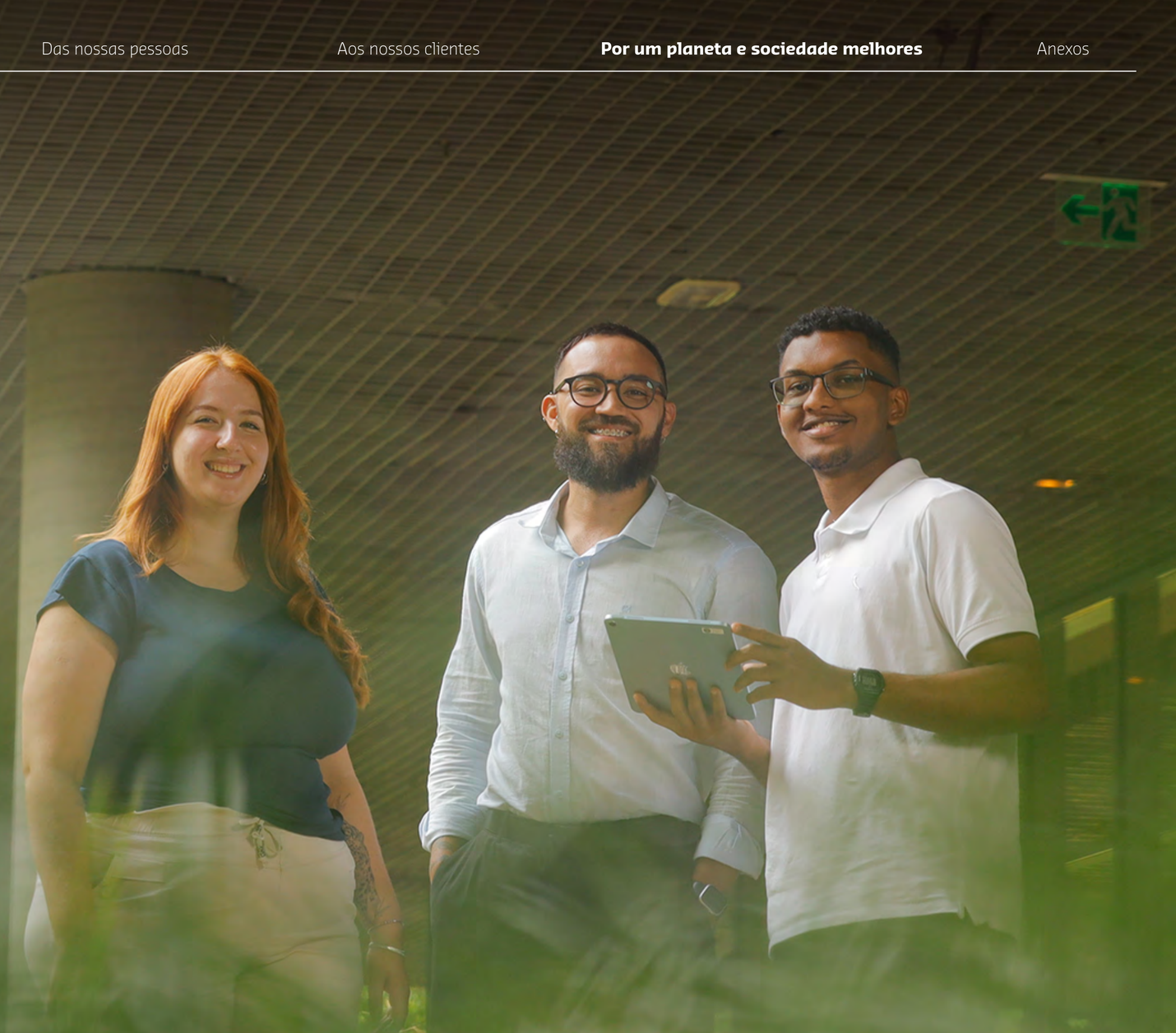
As ações de mitigação adotadas estão alinhadas ao planejamento global da Sodexo, que prioriza:

- Desenvolvimento de menus com menor pegada de carbono
- Ampliação de receitas à base de plantas
- Busca contínua por soluções de menor impacto ambiental
- Redução do desperdício de alimentos, com apoio do programa WasteWatch (pág. 78)

Apesar do aumento observado no Escopo 3, a Sodexo mantém seu compromisso com o objetivo Net Zero até 2040, validado pela Science Based Targets initiative. Para isso, a companhia intensificará o engajamento com fornecedores e clientes, promovendo alternativas proteicas, práticas logísticas de baixo carbono e maior eficiência na cadeia de valor.

Iniciativas e governança climática

Além disso, a companhia estruturou o Comitê de Governança Climática, formado por um grupo multidisciplinar indicado por lideranças do Comitê ESG, com o objetivo de fortalecer a governança climática local, analisar as principais fontes de emissão e orientar a construção de planos de ação por fator emissor.



Desperdício de alimentos

GRI 3-3, SASB FB-RN-150a.1

A redução do desperdício de alimentos é uma prioridade estratégica para a Sodexo e um dos pilares centrais de sua atuação em sustentabilidade. Como uma empresa que opera majoritariamente com serviços de alimentação, a gestão responsável dos insumos alimentares é fundamental para minimizar impactos ambientais negativos, otimizar recursos e contribuir para a segurança alimentar.

O WasteWatch (em português, Todos de Olho no Desperdício) é o principal programa global da Sodexo para a gestão e redução do desperdício de alimentos. Presente em cerca de 2,5 mil unidades em 26 países, o programa promove uma abordagem estruturada e integrada para o monitoramento, a análise e a redução de resíduos orgânicos ao longo de toda a operação.

Baseado nos pilares de processos, equipamentos, tecnologia e conscientização, o WasteWatch permite que as equipes registrem dados sobre resíduos alimentares de forma ágil e padronizada. A partir dessas informações, é possível identificar volumes desperdiçados, causas recorrentes e oportunidades de melhoria em todas as etapas da cadeia, desde o planejamento de compras e a produção até a preparação e o serviço final.

A análise contínua dos dados gerados pelo programa subsidia a construção de planos de ação específicos para cada unidade, promovendo maior eficiência operacional, melhor aproveitamento dos alimentos e uso mais responsável dos recursos naturais. Além dos ganhos ambientais, a iniciativa contribui para a redução de custos e para o fortalecimento da cultura de sustentabilidade entre colaboradores, clientes e parceiros.

O WasteWatch está diretamente conectado às metas globais da Sodexo de reduzir em 50% o desperdício de alimentos até 2025. No Brasil, a companhia atua há mais de 20 anos na gestão do desperdício alimentar, o que consolidou uma expertise relevante na redução de perdas operacionais. Com base nesse histórico, a Sodexo Brasil estabeleceu a meta local de redução de 33% até 2025.

No ano fiscal de 2025, os resultados superaram as expectativas: o programa, implementado em mais de 1.300 unidades no país, possibilitou uma redução média de 44,1% nas taxas de geração de resíduos orgânicos.

2,5 mil
unidades monitoradas globalmente

26 países
participando do programa

50%
meta global de redução do desperdício

+20 anos
de experiência no Brasil na gestão de perdas alimentares

+1,3 mil
unidades operando com WasteWatch no país

44,1%
de redução no desperdício de alimentos no Brasil

Resultados do WasteWatch no Brasil – FY25

4.238 t
de alimentos deixaram de ser desperdiçadas

7,8 milhões
de refeições poupadas do desperdício

No mesmo período, a quantidade total de resíduos alimentares monitorados somou 9.325 toneladas. Cabe destacar que outros indicadores de resíduos inorgânicos não são mensurados de forma corporativa pela Sodexo, sendo acompanhados principalmente em nível de unidade operacional, sob responsabilidade do cliente, além das sedes próprias da companhia em São Paulo e Porto Alegre, onde há controle direto dos dados.

Essa característica reflete a diversidade de contratos e modelos operacionais, reforçando a importância de ferramentas como o WasteWatch para ampliar a rastreabilidade e a padronização das informações.

Esses resultados reforçam o papel do WasteWatch como uma ferramenta essencial para a redução de impactos ambientais negativos, a promoção da eficiência operacional e a construção de um sistema alimentar mais responsável e sustentável, alinhado às ambições globais do Better Tomorrow 2028 e à Estratégia ESG da Sodexo Brasil.

Outras iniciativas locais

No Brasil, o WasteWatch é complementado por iniciativas locais que reforçam a mudança de comportamento e o engajamento das equipes no dia a dia das operações.

Entre elas, destaca-se o uso integral dos alimentos, prática incorporada aos processos operacionais e ao planejamento de cardápios. A iniciativa estimula o aproveitamento máximo de ingredientes, como talos, cascas e demais partes normalmente descartadas, sempre respeitando os critérios de segurança dos alimentos e qualidade nutricional.

Além de reduzir a geração de resíduos, essa abordagem amplia a criatividade culinária, valoriza os insumos e contribui para a eficiência econômica das operações.

Ao combinar tecnologia, dados, conscientização e práticas culinárias responsáveis, a Sodexo fortalece uma gestão integrada do desperdício de alimentos, envolvendo colaboradores, clientes e consumidores na construção de soluções práticas e duradouras.

Descarte de resíduos

GRI 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5

A Sodexo atua com áreas especialistas em alimentação e *facilities* (FID, *Food Innovation & Development* e *Soft e Hard FM, Facilities Management Platform: Soft & Hard Services*) no desenvolvimento, suporte para as operações e clientes, que apresentam perfis distintos de geração de resíduos.

Os impactos reais e potenciais associados aos resíduos estão diretamente relacionados às atividades operacionais realizadas nos sites de clientes, às características de cada contrato e aos insumos necessários para a prestação dos serviços.

Fontes de geração de resíduos e impactos associados

Nas operações de Soft FM, a Sodexo esteve presente em mais de 1.100 unidades de negócio no FY25, cada uma com particularidades operacionais e tipos específicos de resíduos. Em geral, os clientes já possuem seus próprios Planos de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS), e os resíduos gerados são classificados como operacionais, uma vez que decorrem diretamente da execução dos serviços contratados.

Nesses casos, a destinação final é de responsabilidade do cliente, cabendo à Sodexo o cumprimento rigoroso das diretrizes estabelecidas e a busca contínua por redução de consumo e melhoria de processos.

Nas operações de Hard FM, os resíduos estão majoritariamente associados à manutenção de equipamentos e infraestrutura, incluindo componentes metálicos, plásticos, eletrônicos, mangueiras, cabos, terminais elétricos, rolamentos e embalagens.

Esses materiais são descartados conforme os parâmetros definidos pelos clientes e pela coleta seletiva local, com gestão da destinação final sob responsabilidade do contratante.

Já nos serviços de alimentação, a maior parte dos resíduos gerados é de natureza orgânica, proveniente da produção de refeições. Esses resíduos são monitorados ao longo do processo produtivo e classificados em três categorias principais: resíduos de pré-preparo (aparas e cascas), excedentes de produção (sobras limpas, não reaproveitáveis conforme a Resolução RDC 216/2024) e desperdício de bandeja (resto-ingesta).

Esses impactos estão diretamente ligados às atividades da organização e são foco prioritário de gestão e mitigação. Ao combinar tecnologia, dados, conscientização e práticas culinárias responsáveis, a Sodexo fortalece uma gestão integrada do desperdício de alimentos, envolvendo colaboradores, clientes e consumidores na construção de soluções práticas e duradouras.

Geração de resíduos orgânicos (em toneladas) GRI 306-3

Etapa	2022	2023	2024	2025
Pré - Consumo	52	1.704	3.963	5.375
Pré - Preparo	10	455	1.269	1.776
Excedente de Produção	42	1.249	2.694	3.599
Pós - Consumo (desperdício de bandeja)	32	1.350	3.435	3.950
Total	**84**	**3.054**	**7.398**	**9.325**

Medidas de prevenção, redução e circularidade

Para evitar e reduzir a geração de resíduos, a Sodexo adota um conjunto de medidas integradas. Entre elas, destacam-se a redução do consumo de papel por meio de insumos biodegradáveis e de menor gramatura, a centralização de papeleiras, a otimização do uso de sacos de lixo, a adoção de produtos de limpeza hiperconcentrados e multifuncionais, o incentivo ao uso de copos reutilizáveis ou compostáveis e a substituição gradual de materiais de maior impacto ambiental negativo.

A companhia também implementa práticas de circularidade, como o uso de caixas retornáveis para hortifrutis, o encaminhamento de embalagens para cooperativas de reciclagem, a biodigestão ou compostagem de resíduos orgânicos em unidades específicas, como na sede em São Paulo, e a recomendação do uso de materiais reutilizáveis e /ou descartáveis 100% biodegradáveis.

Em parte das operações, a distribuição de insumos passou a ser realizada com caminhões elétricos, contribuindo para a redução de impactos ambientais negativos associados à logística.

Todas as unidades e sedes seguem diretrizes estabelecidas no PGRS da Sodexo, que orienta a segregação, o acondicionamento, o armazenamento temporário, o transporte e a destinação adequada dos resíduos, especialmente os orgânicos.

Geração de resíduos orgânicos (em toneladas) GRI 306-3

Destinação	2022	2023	2024	2025
Alimentação de animais	—	392	912	768
Aterro Sanitário	24	1.701	4.359	6.837
Biodigestão	60	36	263	300
Compostagem	—	746	1.760	1.411
Queima em fornos de Cimento	—	0	9	8
Total	**84**	**2.875**	**7.303**	**9.325**

Quando os resíduos gerados são gerenciados por terceiros, predominantemente os próprios clientes, a Sodexo assegura o cumprimento das obrigações contratuais por meio da adesão aos PGRS dos contratantes e da aplicação de procedimentos operacionais internos.

Embalagens

GRI 301-1, 301-2, 301-3, SASB FB-RN-150a.2

A gestão responsável de embalagens é parte essencial da estratégia da Sodexo para reduzir impactos ambientais negativos, promover eficiência operacional e estimular escolhas mais sustentáveis ao longo da cadeia de valor.

Atuando em milhares de operações com realidades distintas, a companhia prioriza soluções que reduzam o uso de descartáveis, ampliem a reutilização e incentivem a circularidade dos materiais.

Redução de descartáveis e plásticos de uso único

Entre as principais iniciativas está a eliminação gradual de copos descartáveis em diversas operações, com a substituição por copos reutilizáveis, retornáveis ou compostáveis, de acordo com o perfil do cliente. Como resultado, o consumo de copos plásticos foi reduzido em cerca de 4% em 2024 e 26% em 2025, contribuindo de forma significativa para a diminuição do uso de plásticos de uso único e para a mudança de comportamento de colaboradores e consumidores.

A Sodexo também atua na redução do uso de plásticos em processos operacionais de forma mais ampla, priorizando produtos multifuncionais, concentrados e soluções que demandam menos embalagens, além de incentivar fornecedores a adotarem alternativas mais sustentáveis. Essas ações resultaram em uma redução de 10% no consumo total de plásticos em 2024 e de 20% em 2025, considerando itens como copos, talheres, embalagens para take away, canudos e mexedores.

26%
redução no consumo de copos plásticos em 2025

20%
redução no uso total de plásticos em 2025

4%
em 2024

10%
em 2024

Inovação em embalagens reutilizáveis: tampas e tapetes de silicone

Como exemplo de inovação aplicada às operações, a Sodexo desenvolveu tampas e tapetes de silicone reutilizáveis para substituir o uso de plástico filme no armazenamento de alimentos.

A solução aumenta a vida útil dos alimentos, reduz significativamente o consumo de embalagens descartáveis e melhora a segurança dos alimentos, além de gerar economia e reduzir resíduos ao longo do tempo. A iniciativa reforça o compromisso da companhia com a ecoeficiência e a aplicação prática da inovação sustentável no dia a dia das unidades.

Materiais utilizados

No Soft FM, os principais materiais utilizados no período de relato incluem:

Papel toalha:
71,82 milhões
de metros lineares

Papel higiênico:
30,74 milhões
de metros lineares

Guardanapos:
1,5 milhão
de unidades

Vassouras:
11,1 mil unidades
(13% ainda em piaçava)

Sacos plásticos:
1,06 milhões
de unidades

Copos descartáveis:
13,7 milhões
de unidades

Químicos de limpeza:
222,2 mil L

Esses materiais são classificados majoritariamente como não renováveis, e parte relevante ainda não é monitorada de forma individualizada, refletindo a complexidade e a escala das operações. No Hard FM, não são utilizados materiais para produzir ou embalar os principais produtos e serviços da organização.

Uso de materiais reciclados e circularidade

No Soft FM, a Sodexo utiliza carros funcionais fabricados com alto percentual de polipropileno reciclado, certificado como Plastic Second Life, contribuindo para a redução do uso de matéria-prima virgem. No Hard FM, não há uso de materiais reciclados nos insumos operacionais.

Em relação à logística reversa, embora o volume ainda seja pequeno frente ao total consumido, no ano fiscal 2025 foram recolhidas 1.408 embalagens, totalizando 309.107 gramas de polipropileno. Esses dados refletem os primeiros avanços na estruturação de processos de reaproveitamento e reciclagem de embalagens.

No período de relato, foram utilizadas aproximadamente 255 mil embalagens de químicos no Soft FM. A Sodexo ainda não monitora de forma consolidada o percentual de embalagens feitas de materiais reciclados ou renováveis, nem a totalidade das embalagens recicláveis, reutilizáveis ou compostáveis, reconhecendo esse ponto como uma oportunidade de evolução na mensuração e gestão de dados.

1.408
embalagens recolhidas por meio de logística reversa no período reportado

309.107 g
de polipropileno recuperado para reaproveitamento e reciclagem

255 mil
embalagens de produtos químicos utilizadas nas operações de Soft FM

Plastic Second Life
certificação de polipropileno reciclado nos carros funcionais

Voz do stakeholder

A utilização do WasteWatch (WW) na rotina da unidade tem nos ajudado (toda equipe Sodexo e os nossos clientes) a termos mais consciência sobre o desperdício de alimentos no dia a dia! Com o sistema de pesagem e acompanhamento, ficou mais fácil entendermos o que está sendo desperdiçado e onde podemos melhorar! O WW vem tornando nossa equipe mais engajada com esse tema importante e isso já aparece na prática, como por exemplo, a criação da nossa cocada produzida com cascas de melão e melancia, nossa torta salgada de cascas de legumes! É muito gratificante vermos todos empenhados nessa missão! Participar do WasteWatch mostra que pequenas atitudes fazem diferença e reforça nosso compromisso com o uso responsável da nossa matéria prima, com o respeito pelos alimentos e com a sustentabilidade do planeta!”

Daniela Almaraz, Gerente de Unidade.

Por uma **sociedade** melhor

Um mundo sem fome

Combater a fome e promover a segurança alimentar estão no centro do compromisso social da Sodexo. Por meio do movimento social Stop Hunger, a companhia mobiliza colaboradores, clientes, parceiros e comunidades para enfrentar a insegurança alimentar de forma estruturada, combinando voluntariado, doações, capacitação e desenvolvimento local.

Stop Hunger: mobilização global com impacto local

Criado há 30 anos pelo Grupo Sodexo, o Stop Hunger atua globalmente no combate à fome, à insegurança alimentar e à vulnerabilidade social. No Brasil, o movimento se traduz em parcerias estratégicas, ações de voluntariado e projetos que unem assistência imediata e soluções de longo prazo, como capacitação, geração de renda e fortalecimento comunitário.

Em reconhecimento a esse engajamento, cinco voluntários brasileiros da Sodexo foram premiados no Stop Hunger Awards, iniciativa global que valoriza pessoas que se destacam pela dedicação e impacto social de suas ações.

Servathon: solidariedade em movimento

A Servathon é o maior evento global de voluntariado do Stop Hunger e se consolidou como um dos principais marcos sociais da Sodexo no Brasil. Em 2025, a campanha mobilizou mais de 200 voluntários, entre colaboradores, fornecedores e unidades operacionais, resultando na arrecadação de mais de 21 toneladas de alimentos.

As doações foram destinadas a organizações sociais locais, ampliando o acesso à alimentação para pessoas em situação de vulnerabilidade e reforçando a importância da ação coletiva na construção de soluções para a fome. Mais do que números, a Servathon deixa um legado de engajamento, empatia e responsabilidade social.

stop hunger

200
voluntários em 2025

21
toneladas de alimentos arrecadados em 2025

Cozinha Solidária: alimentação e geração de renda

Entre as iniciativas de destaque está o “Cozinha Solidária: Sabores que Transformam”, desenvolvido pela Sodexo, por meio do Stop Hunger, em parceria com a Coca-Cola Brasil e a Gastromotiva, em Manaus (AM).

O projeto atua em duas frentes complementares:

Cozinha Solidária forneceu:

18.250 refeições
para pessoas em situação de extrema insegurança alimentar no ano fiscal de 2025

Capacitação e geração de renda, por meio do curso Faça e Venda, que formou:

35 mulheres
em situação de vulnerabilidade social, estimulando o empreendedorismo gastronômico e a autonomia financeira

A iniciativa exemplifica como a alimentação pode ser uma ferramenta de transformação social, aliando assistência imediata à construção de oportunidades sustentáveis.

Alimentação Solidária

A iniciativa Alimentação Solidária destina o excedente de produção (alimentos preparados e não servidos, também chamados de sobra limpa) para organizações que atendem pessoas em situação de vulnerabilidade social.

O repasse é realizado em conformidade com a Lei nº 14.016/2020, que regula a doação de alimentos no Brasil, e de acordo com o guia de doação da Sodexo, que estabelece critérios e cuidados para garantir a segurança alimentar. As doações beneficiam organizações parceiras do Stop Hunger em todo o país.

Em 2025, a iniciativa resultou na doação de aproximadamente 10 toneladas de alimentos, o equivalente a 19.712.000 refeições, considerando o peso médio de 0,544 kg por refeição, conforme metodologia da Organização das Nações Unidas para a Alimentação e a Agricultura. Esse total inclui também as refeições doadas por meio do Projeto Cozinha Solidária: Sabores que Transformam.

10 toneladas
de alimentos arrecadados em 2025

equivalente a
19.712
refeições

Iniciativas nas comunidades em parceria

A Sodexo acredita que o impacto social ganha escala e relevância quando construído de forma colaborativa. Por isso, desenvolve iniciativas sociais em parceria com clientes e instituições, conectando alimentação, capacitação, empregabilidade e inclusão social às realidades locais das comunidades onde atua.

Indicadores Sociais	2024	2025
Empregabilidade média	60%	65%
Beneficiários diretos	38.828	40.034
Beneficiários indiretos	159.315	160.136
Valor investido	R$ 564.310,00	R$ 730.709,50
Pessoas capacitadas	340	245
Horas de voluntariado	1.565h	1.294h
Quantidade de voluntários	198	315
Alimentação solidária	11.709 kg doados	10.723 kg doados
Servathon	60.929 kg doados	21.379 kg doados
Alimentos doados CD	-	3.589 kg

Voluntariado

Como parte do Stop Hunger, o Programa de Voluntariado da Sodexo contou com a participação de 315 voluntários, que dedicaram 1.294 horas a ações voltadas ao apoio de pessoas em situação de vulnerabilidade social.

As iniciativas incluíram o Voluntariado Ação que Transforma, com atividades como montagem e distribuição de cestas básicas e preparo de refeições para organizações sociais, e o Voluntariado Habilidade que Transforma, no qual colaboradores contribuíram com suas competências profissionais, compartilhando conhecimentos para pessoas interessadas em iniciar um negócio próprio.

Mestre Cuca: culinária, empreendedorismo e futuro

O Mestre Cuca é um projeto do Instituto Anchieta Grajaú (IAG, São Paulo – SP), patrocinada pela Sodexo, que combina formação culinária e empreendedorismo para jovens de 16 a 28 anos.

O projeto oferece vivências práticas em gastronomia, alimentação saudável e reaproveitamento de ingredientes, além de conteúdos sobre segurança dos alimentos, higiene na manipulação e desenvolvimento de negócios no setor gastronômico.

Ao todo, 57 alunos foram certificados, ampliando suas oportunidades de geração de renda e inclusão produtiva em contextos de vulnerabilidade social.

Cozinha Escola

A Cozinha Escola é um programa que promove a qualificação profissional de mulheres em situação de vulnerabilidade social desde 2020, ampliando oportunidades de geração de renda e inclusão produtiva. Ao todo já foram mais de 300 mulheres formadas. Em 2025, o programa capacitou 27 pessoas, sendo 15 participantes em uma parceria com a Fundação Dom Cabral (FDC) e 12 na parceria com a Avenues, fortalecendo o desenvolvimento de competências para atuação no setor de alimentação.

Projeto Ovos da Vila

O projeto conecta compras responsáveis de ovos de galinhas livres de gaiolas a pequenos produtores locais, promovendo protagonismo feminino.

Iniciada em novembro de 2024 na Comunidade Vila Feitosa, em Canaã dos Carajás (PA), a iniciativa é fruto da parceria entre Sodexo, Vale e OZ Minerals, com execução da Agência Canaã.

O projeto promove geração de renda e inclusão produtiva de mulheres e jovens por meio do fortalecimento da produção de ovos caipiras livres de gaiola. A ação estruturou o entreposto da cooperativa, ofereceu capacitações técnicas e apoiou a formalização e a governança do grupo, ampliando o acesso ao mercado local e institucional, incluindo o Programa Nacional de Alimentação Escolar (PNAE).

Atualmente, a iniciativa conta com 28 produtoras ativas e outras 26 em processo de ingresso, registrando faturamento mensal de R$19.174,88 em agosto de 2025. Com média de 82% de postura, comercialização em redes locais e conquista do Selo Arte, a cooperativa se consolida como referência regional, fortalecendo o protagonismo feminino, a economia comunitária e a geração sustentável de trabalho e renda.

Gastronomia Sustentável

A iniciativa é uma parceria com a Electrolux Food Foundation, com apoio da Sodexo, que oferece cursos gratuitos de culinária para pessoas desempregadas e em situação de vulnerabilidade social, realizados nas unidades fabris da Electrolux em São Carlos (SP) e Curitiba (PR).

Em 2025, 66 pessoas concluíram o curso, ampliando o alcance da iniciativa para quase o dobro dos 34 formados de 2024.

Rede Transformar

Realizada em parceria com a Votorantim, com a doação de R$50 mil para a reforma de três cozinhas de mulheres que trabalham com gastronomia.

Aparelho Celular com Impacto Positivo

A ação Aparelho Celular com Impacto Positivo desenvolvida pelo time de Tecnologia da Informação (TI) realiza a troca de celulares por doação para o Stop Hunger. Anualmente ao realizar a troca de celulares corporativos dos colaboradores, o aparelho entregue é usado para gerar impacto positivo. Toda a renda adquirida com a venda destes itens será direcionada ao Banco de Alimentos do Rio Grande do Sul, para investimento em ações sociais em prol de pessoas em situação de vulnerabilidade social.

Ao longo 2025 foram trocados 73 aparelhos que resultaram em R$ 45.999,85 em doação para o Banco de Alimentos.

Essa ação além de contribuir para apoiar comunidades através da compra de cestas básicas, também reduz impacto ambiental ao transformar em consumo consciente celulares que poderiam vir a ser descartados.

Impactos socioeconômicos locais

GRI 3-3, 204-1, 308-1, 308-2, 408-1, 409-1, 414-1, 414-2

A Sodexo reconhece que sua atuação gera impactos diretos e indiretos nas economias locais onde opera. Por isso, adota uma abordagem estruturada para fortalecer fornecedores locais, promover trabalho decente, prevenir riscos socioambientais na cadeia de suprimentos e contribuir para o desenvolvimento sustentável das comunidades.

Fortalecimento da economia local e compras responsáveis

No ano fiscal de 2025, 65% do orçamento total de compras da Sodexo Brasil foi destinado a fornecedores locais, considerando aquisições realizadas diretamente pelas unidades operacionais e entregas aos centros de distribuição. A companhia define como fornecedor local aquele localizado em um raio de até 400 km das unidades ou dos CDs (Centros de Distribuição), critério que contribui para a redução de impactos logísticos, a diminuição das emissões associadas ao transporte e o estímulo ao desenvolvimento econômico regional.

Todas as unidades operacionais da Sodexo, dos serviços de alimentação e *facilities*, foram consideradas nesse cálculo, garantindo uma visão integral da cadeia de compras. O aumento desse percentual em relação ao período anterior reforça o compromisso da empresa com a valorização de fornecedores próximos às operações e com o fortalecimento das economias locais.

Durante o FY25, a Sodexo manteve 6.571 fornecedores ativos, dos quais 647 eram novos fornecedores, sendo que 100% deles foram selecionados com base em critérios ambientais de acordo com o Código de Conduta.

65%
do orçamento de compras destinado a fornecedores locais

400 km
raio máximo para classificação de fornecedor local

6.471
fornecedores ativos na cadeia de suprimentos

100%
dos novos fornecedores avaliados por critérios ambientais

Gestão de impactos ambientais na cadeia de fornecedores

A Sodexo está em processo de evolução de sua abordagem de avaliação ambiental de fornecedores. A partir de 2026, iniciará a utilização da plataforma EcoVadis para avaliações estruturadas de sustentabilidade, além da adoção de instrumentos de devida diligência mais robustos. Até o momento, as avaliações formais específicas de impacto ambiental ainda não estão plenamente implementadas.

Atualmente, todas as relações de fornecimento são condicionadas ao aceite do Código de Conduta de Fornecedores, que estabelece expectativas claras sobre gestão ambiental, emissões, uso responsável de recursos naturais e conformidade legal. Durante o período de relato, não foram identificados fornecedores causadores de impactos ambientais negativos reais ou potenciais relevantes, nem houve encerramento de relações comerciais por esse motivo.

Embora não tenham sido registradas ocorrências, a Sodexo reconhece que a cadeia de suprimentos apresenta riscos inerentes, como desmatamento, emissões de gases de efeito estufa, uso excessivo de água e impactos à biodiversidade. Por isso, mantém políticas preventivas, incluindo exigência de compromissos ambientais, rastreabilidade de matérias-primas agrícolas e critérios ambientais de seleção. Paralelamente, a companhia utiliza o sistema GCertifica para fornecedores não alimentares e avança na estruturação de processos que permitam acordos formais de melhoria contínua quando aplicável.

Trabalho infantil: abordagem preventiva e tolerância zero

Durante o período de relato, não foram identificadas operações ou fornecedores com risco de ocorrência de trabalho infantil, nem trabalhadores jovens expostos a atividades perigosas. A Sodexo não realiza compras internacionais, o que reduz a exposição a contextos geográficos considerados de maior risco.

A prevenção é assegurada por meio de:

- Cláusulas contratuais que proíbem expressamente o uso de trabalho infantil
- Processos de devida diligência socioambiental e de *compliance*
- Comunicação e capacitação contínuas sobre direitos humanos e trabalho decente
- Canal de denúncias independente e confidencial, acessível a toda a cadeia de valor

Trabalho forçado ou análogo ao escravo: resposta imediata e responsabilidade

Durante o período, foi identificado um caso potencial de trabalho análogo ao escravo em um fornecedor de serviços de logística de resíduos, apontado em auditoria externa realizada por um cliente. A ocorrência envolveu uma cadeia de subcontratação extensa e vínculos precários, fatores reconhecidos como de maior risco.

A Sodexo atuou de forma imediata, bloqueando e substituindo o fornecedor, reforçando a aplicação do Código de Conduta de Fornecedores, que proíbe qualquer forma de trabalho forçado, involuntário ou degradante. O episódio reforçou a importância da vigilância contínua e da atuação responsável frente a riscos sociais na cadeia de suprimentos.

Critérios sociais e gestão de impactos sociais na cadeia

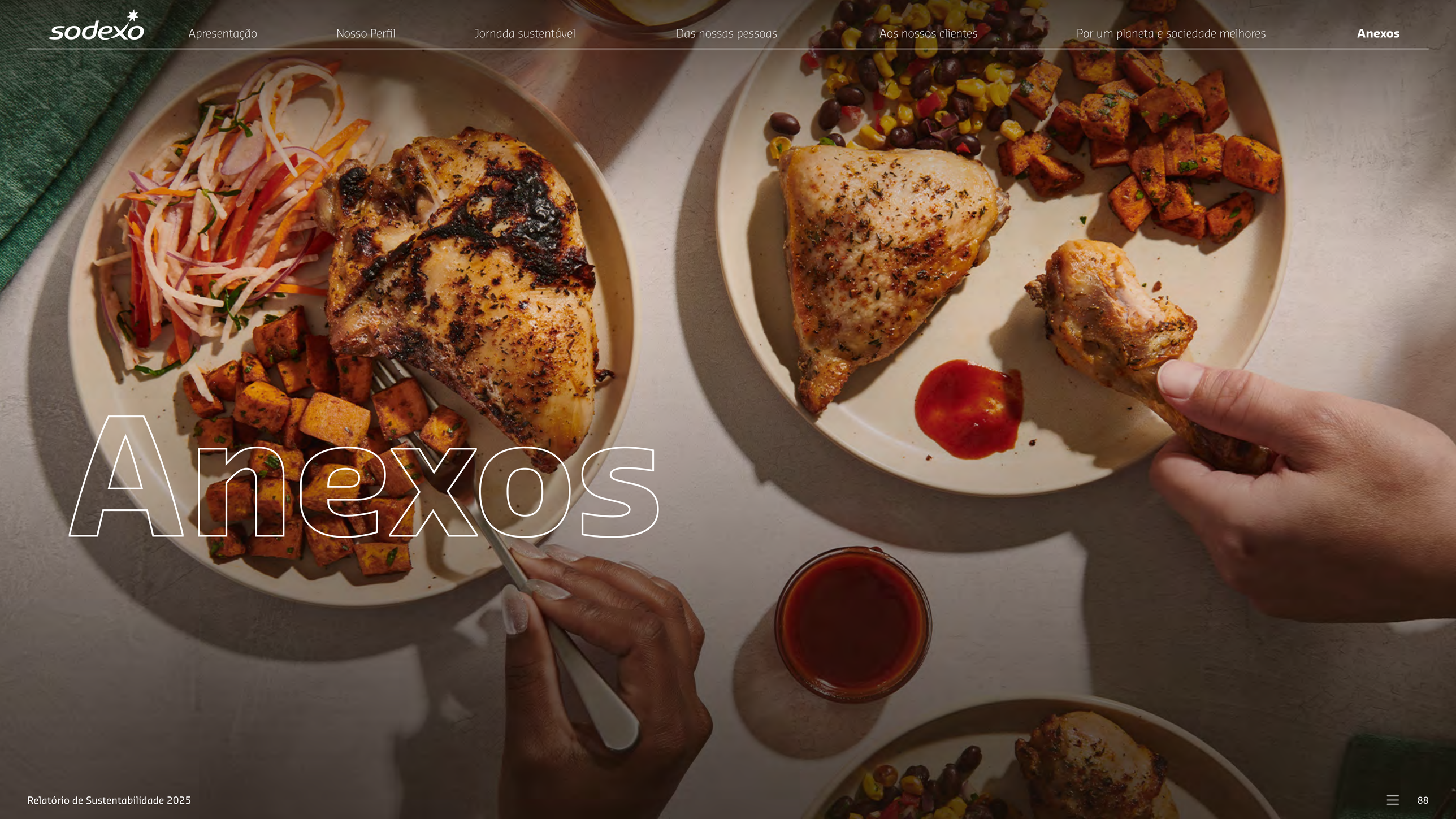
Durante o período de relato, 100% dos novos fornecedores foram selecionados com base em critérios sociais, conforme previsto no Código de Conduta da Sodexo, incluindo requisitos relacionados a direitos humanos, conformidade trabalhista e práticas éticas.

Foi identificado um caso de impacto social negativo significativo, relacionado à negligência na gestão de saúde e segurança de uma trabalhadora gestante por parte de um fornecedor. A Sodexo solicitou explicações formais e acordou medidas corretivas imediatas, com monitoramento contínuo. Não houve encerramento da relação comercial, priorizando-se a correção, a proteção aos trabalhadores de forma geral e o alinhamento às boas práticas de responsabilidade social.

Voz do *stakeholder*

"Sou produtora de ovos caipira que faz parte do projeto Ovos da Vila. Esse projeto mudou a nossa realidade e é um orgulho muito grande. Mudou nossa realidade, a realidade das produtoras, das mulheres da nossa região. Mulheres que não tinham uma renda e hoje elas têm. Mudou a vida delas, a autoestima delas. Hoje elas têm prazer de dizer que fazem parte da cooperativa de ovos. Dizer que o brilho no olhar dessas mulheres é uma maravilha muito grande. Então, eu só quero agradecer os nossos parceiros e dizer que é maravilhoso fazer parte deste projeto aqui na minha região."

Aline Gomes da Silva Oliveira - Presidente da Cooperativa de Produtoras Rurais, região da Vila Feitosa, Canaã dos Carajás, Pará.



Anexos

Sumário GRI e SASB

Declaração de uso:

A Sodexo Brasil relatou com base nas Normas GRI para o período de 1° de setembro de 2024 a 31 de agosto de 2025.

GRI 1 usada

GRI 1: Fundamentos 2021

Caderno GRI Ou SASB	Conteúdo	Localização
GRI 2: Conteúdos gerais	2-1 Detalhes da Organização	4
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	4
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	4
	2-4 Reformulações de informações	- Em 2024 o BT25 apresentou dados globais enquanto em 2025 apresenta os dados relativos à operação no Brasil apenas - O quadro de indicadores de metas de compras usam como base o último mês do ano fiscal - Em 2023 a metodologia de cálculo de emissões foi reformulada, com isso os dados de 2023, 2024 e 2025 foram gerados a partir deste novo cálculo - A partir deste relatório redefinimos o público de cada uma das categorias funcionais, se apresentando da seguinte forma: Comitê Executivo - TLR Gestor Operacional - Colaborador nos cargos de Gerentes de Unidade e Gerentes de Unidade Adjunto Gestor Administrativo - Colaborador com gerenciamento de equipe, exceto Gestor Operacional Operacional - Colaborador em centro de lucro operacional que não tenha equipe Administrativo - Colaborador em centro de lucro administrativo que não tenha equipe
	2-5 Verificação externa	---
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	11,12,13
	2-7 Empregados	10, 28,29.30,31,32,33,34
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	34
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	16
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governançaW	16

GRI 2: Conteúdos gerais	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	16
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	17
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	17
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	5,17
	2-15 Conflitos de interesse	57
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	57
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	16,17, 57
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	16, 57
	2-19 Políticas de remuneração	34
	2-20 Processo para determinação da remuneração	34
	2-21 Proporção da remuneração total anual	34
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	5
	2-23 Compromissos de política	21
	2-24 Incorporação de compromissos de política	21
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	21, 57
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	21, 57
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	21, 57
	2-28 Participação em associações	14
	2-29 Abordagem para engajamento de *stakeholders*	22,23
	2-30 Acordos de negociação coletiva	8, 34, 35

GRI 3: Temas Materiais 2021		
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	26
	3-2 Lista de temas materiais	26
Tecnologia em prol da ecoeficiência		
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	52, 67, 71, 78, 86
Desperdício de alimentos		
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	52, 67, 71, 78, 86
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	79
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	79
	306-3 Resíduos gerados	79
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	79
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	79
SASB FB-RN-150a.1	(1) Quantidade total de resíduos, (2) percentagem de desperdício alimentar e (3) percentagem desviada	78,79
Cultura para a sustentabilidade e conexão aos negócios		
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	52, 67, 71, 78, 86
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	29
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	29
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	29
GRI 206: Concorrência Desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	29
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	61,24
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	61,24
GRI 408: Trabalho Infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	86

GRI 409: Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	86
SASB FB-RN-250a.1	(1) Percentagem de restaurantes inspecionados por um órgão de supervisão da segurança alimentar, (2) percentagem que recebeu violações críticas	Não monitorado
SASB FB-RN-430a.1	Percentagem de alimentos adquiridos que (1) cumprem as normas ambientais e sociais de abastecimento e (2) são certificados por normas ambientais ou sociais de terceiros	Não monitorado
SASB FB-RN-430a.2	Porcentagem de (1) ovos originários de um ambiente sem gaiolas e (2) carne suína produzida sem o uso de gaiolas de gestação	62
SASB FB-RN-430a.3	Discussão sobre estratégias para gerir riscos ambientais e sociais na cadeia de abastecimento, incluindo o bem-estar animal	63
Rotatividade e atração de talentos		
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	52, 67, 71, 78, 86
GRI 202: Presença no Mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	34
	202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	100% - todos os membros são brasileiros
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	52
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	34
	401-3 Licença maternidade/paternidade	34
GRI 402: Relações de Trabalho 2016	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	52
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	39
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	39
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	39
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	44
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	44
SASB FB-RN-310a.2	(1) Salário médio por hora, por região e (2) percentagem de empregados de restaurantes que ganham o salário mínimo, por região	34

SASB FB-RN-310a.3	Valor total das perdas monetárias resultantes de processos judiciais associados a (1) violações da legislação laboral e (2) discriminação no emprego	Não existe visão qualitativa dos processos judiciais para fazer essa abertura.
SASB SV-PS-330a.1	Porcentagem de (1) gênero e (2) representação do grupo de diversidade para (a) gestão executiva, (b) gestão não executiva e (c) todos os outros funcionários	44
SASB SV-PS-330a.2	(1) Taxa de rotatividade voluntária e (2) involuntária de funcionários	52
SASB SV-PS-330a.3	Engajamento dos funcionários como uma porcentagem	29
SASB SV-PS-510a.1	Descrição da abordagem para garantir a integridade profissional	21
SASB SV-PS-510a.2	Valor total das perdas monetárias resultantes de processos judiciais associados à integridade profissional 4	21
SASB SV-PS-000.A	Número de empregados por: (1) tempo integral e meio período,	34
SASB SV-PS-000.B	Horas trabalhadas pelo funcionário, porcentagem faturável	34
Segurança dos alimentos e qualidade dos serviços de *facilities*		
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	52, 67, 71, 78, 86
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	55
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes para empregados e para trabalhadores que não são empregados mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização	55
	403-3 Serviços de saúde do trabalho para empregados e para trabalhadores que não são empregados mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização	55
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho para empregados e para trabalhadores que não são empregados mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização	55
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho para empregados e para trabalhadores que não são empregados mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização	55

GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-6 Promoção da saúde do trabalhador para empregados e para trabalhadores que não são empregados mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização	55
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	55
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	55
	403-9 Acidentes de trabalho	55
	403-10 Doenças profissionais	55
GRI 416: Saúde e Segurança do Consumidor 2016	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	67
	416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	67
SASB FB-RN-250a.2	(1) Número de recalls emitidos e (2) quantidade total de produtos alimentícios recolhidos	67
SASB FB-RN-250a.3	Número de surtos confirmados de doenças transmitidas por alimentos, percentagem que resulta em investigação por parte da autoridade de saúde pública	Informação sensível
SASB FB-RN-260a.3	Porcentagem de impressões publicitárias (1) direcionadas ao público infantil e (2) e o montante destas que promovendo produtos que atendem às diretrizes alimentares para crianças	63,65
Impactos socioeconômicos locais		
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	52, 67, 71, 78, 86
GRI 204: Práticas de Compra 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	86
GRI 407: Liberdade Sindical e Negociação Coletiva 2016	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	29
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	86
	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	86

Outros indicadores não relacionados aos temas materiais		
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	Como parte do Grupo Sodexo, a Sodexo Brasil não divulga resultados específicos das suas subsidiárias
	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	No momento, não existem estudos de risco, oportunidades ou impactos financeiros causados pelas mudanças climáticas nas operações
	201-3 Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	34
	201-4 Apoio financeiro recebido do governo	Nenhum apoio recebido
GRI 301: Materiais 2016	301-1 Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	80
	301-2 Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	80
	301-3 Produtos e suas embalagens reaproveitados	80
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	73
	302-2 Consumo de energia fora da organização	73
	302-3 Intensidade energética	73
	302-4 Redução do consumo de energia	73
GRI 303: Água e Efluentes 2018	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	73
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	73
GRI 303: Água e Efluentes 2018	303-3 Captação de água	73
	303-4 Descarte de água	73
	303-5 Consumo de água	73
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	75
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	75
GRI 305: Emissões 2016	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	75
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	75
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	75

GRI 415: Políticas Públicas 2016	415-1 Contribuições políticas	Não realizamos contribuições políticas financeiras ou de outra natureza feitas direta ou indiretamente pela organização, pois, não nos envolvemos com questões políticas partidárias, governamentais ou públicas.
SASB FB-RN-130a.1	(1) Energia total consumida, (2) percentagem de eletricidade da rede e (3) percentagem de energia renovável	73
SASB FB-RN-140a.1	(1) Total de água retirada, (2) total de água consumida; percentagem de cada em regiões com Estresse Hídrico de Base Alto ou Extremamente Alto	73
SASB FB-RN-150a.2	(1) Peso total da embalagem, (2) percentagem feita de materiais reciclados ou renováveis e (3) percentagem que é reciclável, reutilizável ou compostável	80
SASB FB-RN-000.A	Número de (1) restaurantes próprios e (2) restaurantes franqueados	12
SASB FB-RN-000.B	Número de funcionários em (1) estabelecimentos próprios e (2) franqueados	34
SASB SV-PS-230a.1	Descrição da abordagem para identificar e abordar riscos de segurança de dados	57
SASB SV-PS-230a.2	Descrição de políticas e práticas relacionadas à coleta, uso e retenção de informações do cliente	57
SASB SV-PS-230a.3	(1) Número de violações de dados, (2) percentagem que (a) envolve informações comerciais confidenciais dos clientes e (b) são violações de dados pessoais, (3) número de (a) clientes e (b) indivíduos afetados	A divulgação do indicador não é realizada por envolver informações estratégicas e comercialmente sensíveis.

Informações corporativas

Sodexo Brasil

Av. Ibirapuera 1.196 - CEP 04028-000 - São Paulo - Brasil

https://br.sodexo.com/

Países em que opera:

https://www.sodexo.com/en/our-locations

Créditos

Direcionamento estratégico, coordenação e produção

Áreas de Sustentabilidade e ESG e de Comunicação – Sodexo Brasil

Consultoria GRI, redação e revisão

Sustentabilidade Agora

Projeto editorial

Giuseppe Designer Editorial

Imagens

Banco de imagens Sodexo Brasil

Agradecemos a todas as pessoas e áreas da companhia que colaboraram para a elaboração deste relatório.

Das nossas pessoas aos nossos clientes por um planeta e sociedade melhores

Better Tomorrow 2028