



Relatório de Sustentabilidade
2024



Sumário

Apresentação	03	Nós e a Nossa Gente	40
Sobre este relatório	04	Cuidado com as pessoas	41
Mensagem da CEO	05	Diversidade, equidade e inclusão	54
Destaques 2024	06	Qualidade de vida e bem-estar	65
Nosso Perfil	07	Nós e as Nossas Comunidades	72
Somos a Sodexo	08	Comunidades nutridas	73
Nossos fundamentos	11	Clientes conscientes e saudáveis	80
Inovação e experiências digitais	15		
Prêmios e reconhecimentos	17	Nós e o Nosso Planeta	82
		Ecoeficiência e inovação	83
Nosso Jeito de Cuidar da Vida	18	Indicadores ambientais	88
Jornada ESG	19		
<i>Better Tomorrow</i> 2025	21	Sumário de conteúdo GRI	96
Temas materiais	23		
		Créditos	103
Nós e os Nossos Valores	25		
Integridade e protagonismo	26		
Cadeia de fornecimento sustentável	35		



Apresentação

Sobre este relatório GRI 2-2, 2-3, 2-14


Participar da vida das pessoas, todos os dias, oferecendo serviços de qualidade em alimentação e *facilities*, é o que move a Sodexo. De forma diligente, conciliamos a evolução e o foco nos negócios com práticas que respeitam as pessoas e o meio ambiente e que vêm evoluindo em prol do desenvolvimento sustentável.

Nesta terceira edição do nosso Relatório de Sustentabilidade, referente ao ano fiscal 2024 (1º de setembro de 2023 a 31 de agosto de 2024), avançamos mais uma etapa na jornada da sustentabilidade, reforçando a estratégia global de Responsabilidade Corporativa *Better Tomorrow 2025* (no português, Um Amanhã Melhor), que tem evoluído a cada ano, alinhada com a Estratégia ESG* da Sodexo Brasil, onde ambas se apoiam nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU).

Como resultado, temos ações e projetos consistentes que visam a geração de impacto positivo nas diversas áreas de atuação, sendo desenvolvidos em conjunto com os nossos públicos de interesse (clientes, colaboradores, fornecedores, ONGs, entre outros) e conectados aos negócios, a fim de promover geração de renda, empreendedorismo, nutrição, disseminação de práticas seguras, ambientes limpos e confortáveis, além de estímulo à diversidade, equidade e inclusão.

E para termos ainda mais visibilidade dos impactos da Sodexo na sociedade e no meio ambiente, pela primeira vez, apresentamos a Matriz de Materialidade brasileira com os principais assuntos que são importantes para a empresa e para seus públicos de interesse. Cabe reforçar que todas as informações relatadas aqui trazem também os temas relevantes captados pela Matriz de Materialidade global, que serviu de base para que o estudo brasileiro ficasse mais consistente e preciso.

Todo o conteúdo deste relatório foi estruturado com base na metodologia GRI – *Global Reporting Initiative*, versão 2021, com as atualizações realizadas recentemente, que são normas reconhecidas como as melhores práticas globais para o relato público de diferentes impactos econômicos, ambientais, sociais e de governança.

O processo de elaboração do relatório foi acompanhado e, posteriormente, aprovado em última instância pela CEO e Vice-Presidente de Pessoas, Comunicação e ESG da Sodexo Brasil. Em caso de dúvidas em relação às informações aqui publicadas, envie um e-mail para o nosso time de Sustentabilidade e ESG: sustentabilidade.time@sodexo.com 

Excelente leitura!

*ESG: sigla em inglês que significa *Environmental, Social and Governance*, critérios utilizados para avaliar as empresas nos aspectos ambiental, social e de governança.

Mensagem da CEO GRI 2-22

No último ano fiscal (2023/2024), progredimos com o nosso compromisso de proporcionar experiências que geram valor para os nossos clientes, consumidores, colaboradores e parceiros.

Seguimos firmes no desafio de impactar positivamente a vida de milhões de pessoas todos os dias. Com uma atuação orientada pela Estratégia ESG da Sodexo no Brasil, chamada “Nosso Jeito de Cuidar da Vida”, nossas práticas e nosso modo de fazer negócio estão sempre alinhados à geração de impacto positivo e ao desenvolvimento sustentável.

Entendemos que as pessoas são fundamentais para o sucesso do nosso negócio. Por isso, estamos cada vez mais atentos em atrair e reter os nossos colaboradores, promovendo iniciativas para o desenvolvimento profissional, ampla gama de benefícios e um ambiente que prioriza a diversidade, equidade e inclusão, gerando orgulho de pertencer a uma organização que se preocupa em deixar um legado positivo para as próximas gerações e para as comunidades em que estamos presentes.

Fazemos questão de ouvir a opinião e as necessidades dos diversos públicos com os quais nos relacionamos. Por isso, neste ano realizamos uma consulta aos *stakeholders* brasileiros para elaborar uma Matriz de Materialidade que dialoga com a Matriz global da Sodexo, destacando as características locais e onde precisamos direcionar nossos esforços.

Além de priorizar o conteúdo deste relatório, as informações obtidas nos ajudarão a entender cada vez melhor os caminhos a trilhar nos próximos anos para cumprir a nossa missão de melhorar a qualidade de vida de nossos colaboradores e daqueles a quem servimos. Estamos nos preparando para continuarmos a oferecer serviços diferenciados nos próximos anos, tendo como aliados uma agenda robusta de inovação e um quadro de pessoas preparadas para atuar em cada situação, fazendo a diferença em nossas operações.

Nosso olhar e nossa atenção estão constantemente focados na evolução do comportamento do consumidor. Afinal, é preciso se adaptar rapidamente para estar em sintonia com essas transformações e conseguir manter um atendimento personalizado e próximo e, ao mesmo tempo, estar presente na jornada do consumidor, proporcionando mais do que soluções, experiências extraordinárias e personalizadas para atender cada necessidade.

E nesta grande jornada, nossa Estratégia ESG está intrinsicamente conectada a tudo que fazemos e ao que entregamos. Que os nossos públicos estratégicos continuem com a gente neste importante movimento.

Desejo uma boa leitura!

Andrea Krewer
CEO da Sodexo Brasil

Destaques 2024



95,4% de retenção

Registramos recorde histórico na retenção de clientes



Comitê ESG

Primeiro ano de atuação para integrar e promover práticas responsáveis e sustentáveis em nossas operações



Compromisso com a sustentabilidade

Unimos as áreas de Diversidade, Equidade e Inclusão com a de Sustentabilidade



20%

do investimento total da Sodexo foi direcionado para soluções tecnológicas e de inovação



Matriz de Materialidade

Pela primeira vez construímos uma matriz brasileira, baseada na consulta aos stakeholders locais e no comparativo com a matriz global



Nosso Perfil

Somos a Sodexo GRI 2-1, 2-6

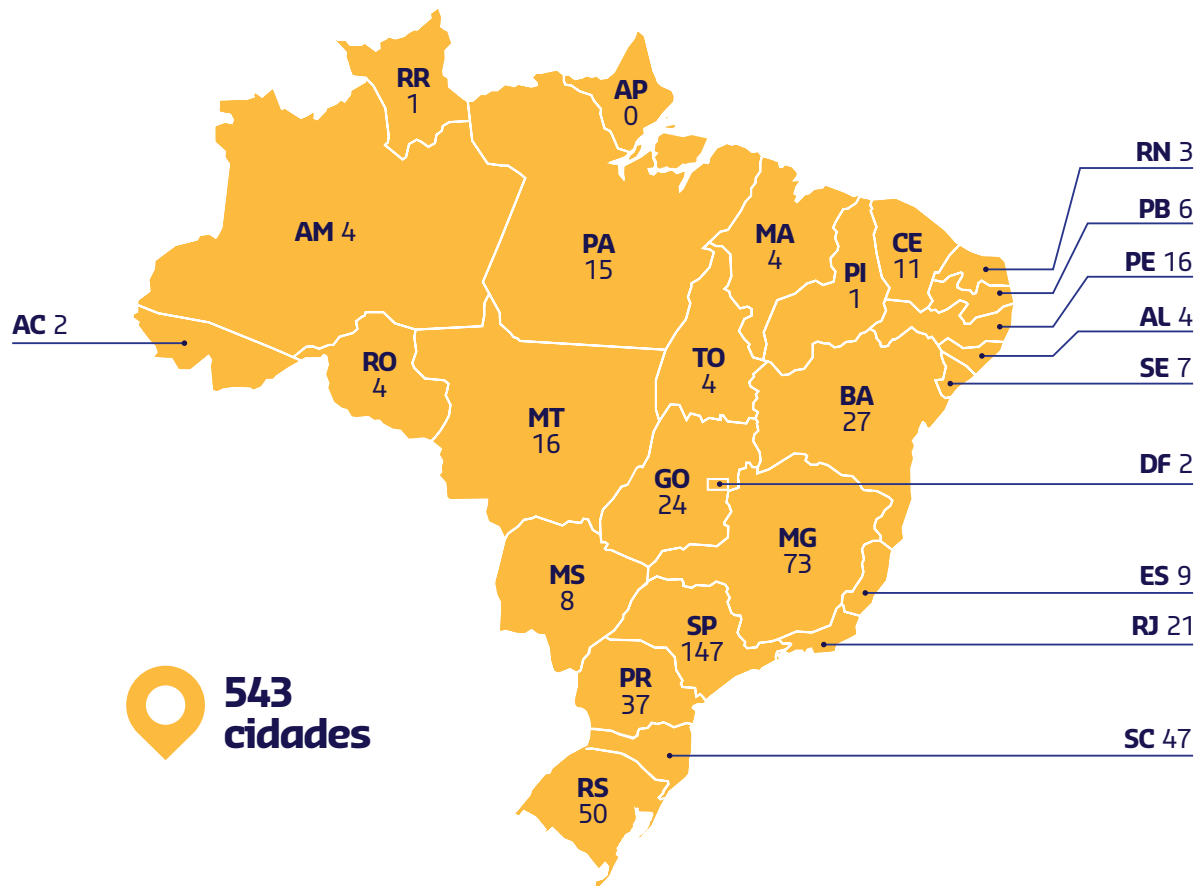
Com a ambição de ser líder global em alimentação sustentável e em experiências que geram valor em todos os momentos da vida – aprendizado, trabalho e saúde – oferecemos há 47 anos no Brasil um portfólio completo de soluções integradas de alimentação e facilities, que contribuem para a eficiência de organizações e instituições, proporcionando bem-estar aos colaboradores no ambiente corporativo, melhorando a qualidade de vida de milhões de pessoas diariamente.

Apostamos na diversidade e no empoderamento de nossas pessoas e proporcionamos a elas um ambiente seguro, com firmes valores ESG incorporados às nossas práticas diárias. Dessa forma, nossa equipe está apta a atuar com agilidade e eficiência para suportar as necessidades de nossos clientes.

Somos parte do Grupo Sodexo, fundado em 1966 por Pierre Bellon, na França. Com sedes em Porto Alegre (RS) e em São Paulo (SP), contamos com aproximadamente 47 mil colaboradores, atuando em mais de 2,7 mil unidades distribuídas por todo o Brasil, que atendem diariamente 1,5 milhão de consumidores.

Onde estamos presentes GRI 2-6

Levamos soluções inovadoras para clientes e consumidores de 543 cidades, do Norte ao Sul do Brasil.



Mercados de atuação

Alimentação



Nosso diferencial consiste na excelência gastronômica que proporcionamos aos nossos clientes. Investimos em serviços de alta qualidade de alimentação, desenvolvendo e testando receitas que refletem as últimas tendências de sabores. Incorporamos ingredientes e opções cada vez mais sustentáveis em nossos menus, oferecendo refeições saudáveis, variadas e equilibradas, com produtos sazonais e locais, sempre pensando na redução do desperdício. Os serviços de alimentação representam 72% do nosso faturamento, sendo o mais representativo da Sodexo no Brasil.

Facilities



Nosso portfólio inclui gerenciamento de *facilities* e a execução de diversos serviços, como higienização, jardinagem, recepção, mensageria e outros serviços relacionados à infraestrutura, como manutenção elétrica, mecânica HVAC (aquecimento, ventilação e ar-condicionado) e predial.

Essa ampla gama de soluções permite melhorar a eficiência e eficácia dos recursos, impulsionar o desempenho, aumentar a satisfação e o bem-estar dos clientes e consumidores, assim como melhorar a rentabilidade, promover a sustentabilidade e reduzir o impacto ambiental negativo das atividades dos nossos clientes. Esse mercado vem crescendo em representatividade e já responde por 28% do nosso faturamento.

Segmentos de negócio



Serviços Corporativos

Nesse segmento, nossa missão é promover qualidade de vida nos ambientes de trabalho. Para tanto, oferecemos serviços de alimentação e *facilities* personalizados, acolhedores, criativos, eficazes e inovadores, para empresas e indústrias em diversos segmentos de atuação.

Proporcionamos uma experiência positiva aos colaboradores dos nossos clientes, a partir de uma plataforma gastronômica de excelência aliada aos diversos serviços de *facilities* que contribuem para a qualidade dos espaços de trabalho, confiabilidade e bem-estar, impactando na atração, engajamento e retenção de profissionais.



Energia & Recursos

Compreendemos as necessidades dos nossos clientes em suas atividades *onshore* e *offshore*, aplicando nossa *expertise* e padronização mundial para mineradoras, embarcações e plataformas em alto-mar, petroquímicas, empresas de energia renováveis, entre outras.

Com soluções inovadoras, priorizamos a segurança, a nutrição, a hospitalidade e a infraestrutura.



Saúde

Somos especialistas em nutrição clínica e *facilities* para hospitais e instituições de saúde.

Com nossas soluções integradas, ampliamos os cuidados com pacientes e seus acompanhantes, apoiando toda a jornada dos pacientes para oferecer conforto e eficiência, com atendimento humanizado e qualificado oferecidos por nossos agentes do cuidado.



Escolas & Universidades

Oferecemos soluções personalizadas para instituições de ensino, focando no bem-estar de alunos, pais, professores e colaboradores. Nossos cardápios são sustentáveis e nutricionalmente equilibrados, elaborados por especialistas em alimentação infantil.

Também somos referência em serviços de *facilities*, com soluções completas e eficientes. Nossa entrega é humanizada, priorizando a excelência e o cuidado.

Nossos fundamentos

Nossos valores e nossos 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 disseminar esses valores e princípios entre todos os nossos colaboradores e terceiros, de forma a tê-los incorporados em 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:

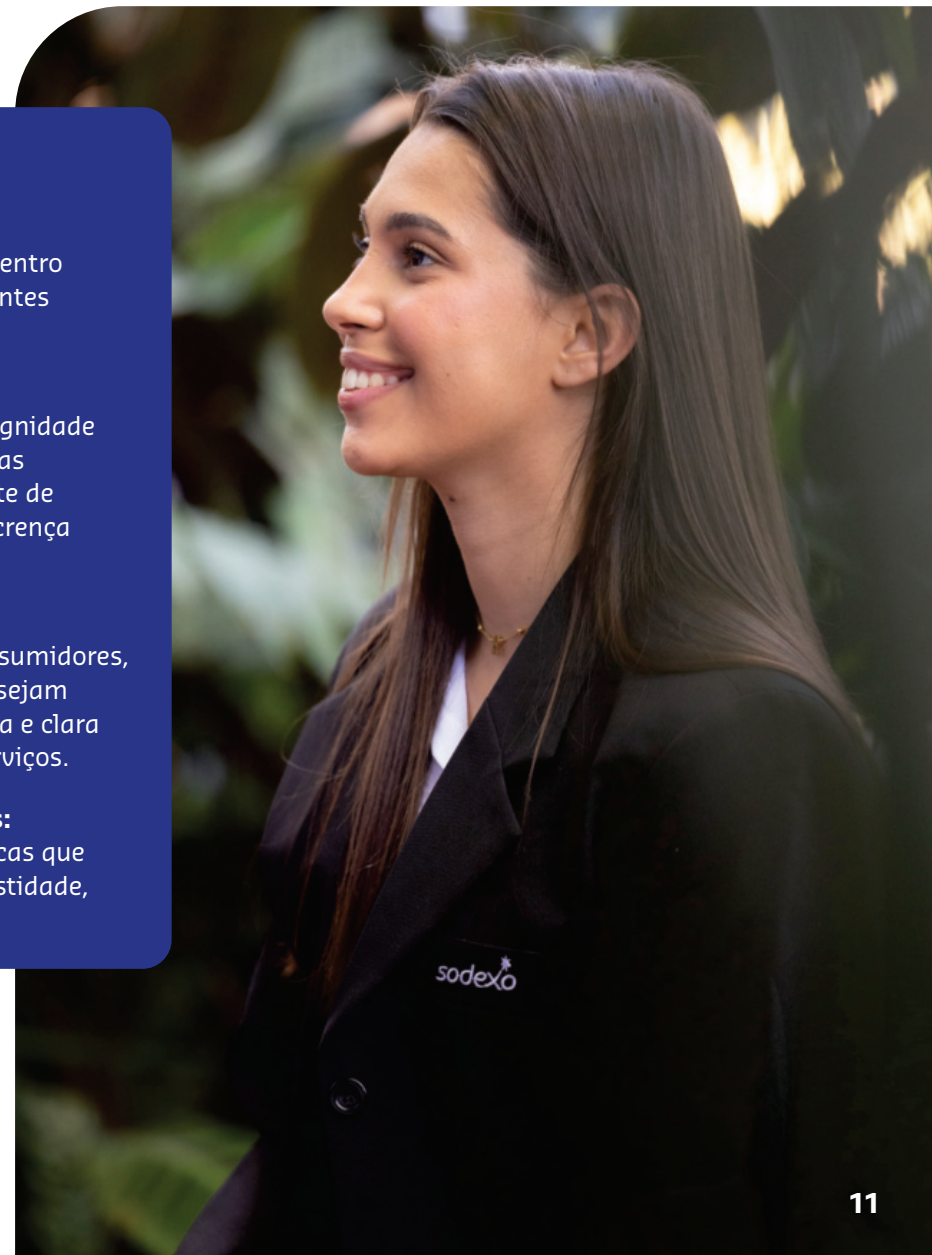
valorizamos o respeito, a dignidade e a consideração por todas as pessoas, independentemente de sua origem, idade, gênero, crença ou escolhas individuais.

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 são baseadas em honestidade, integridade e justiça.



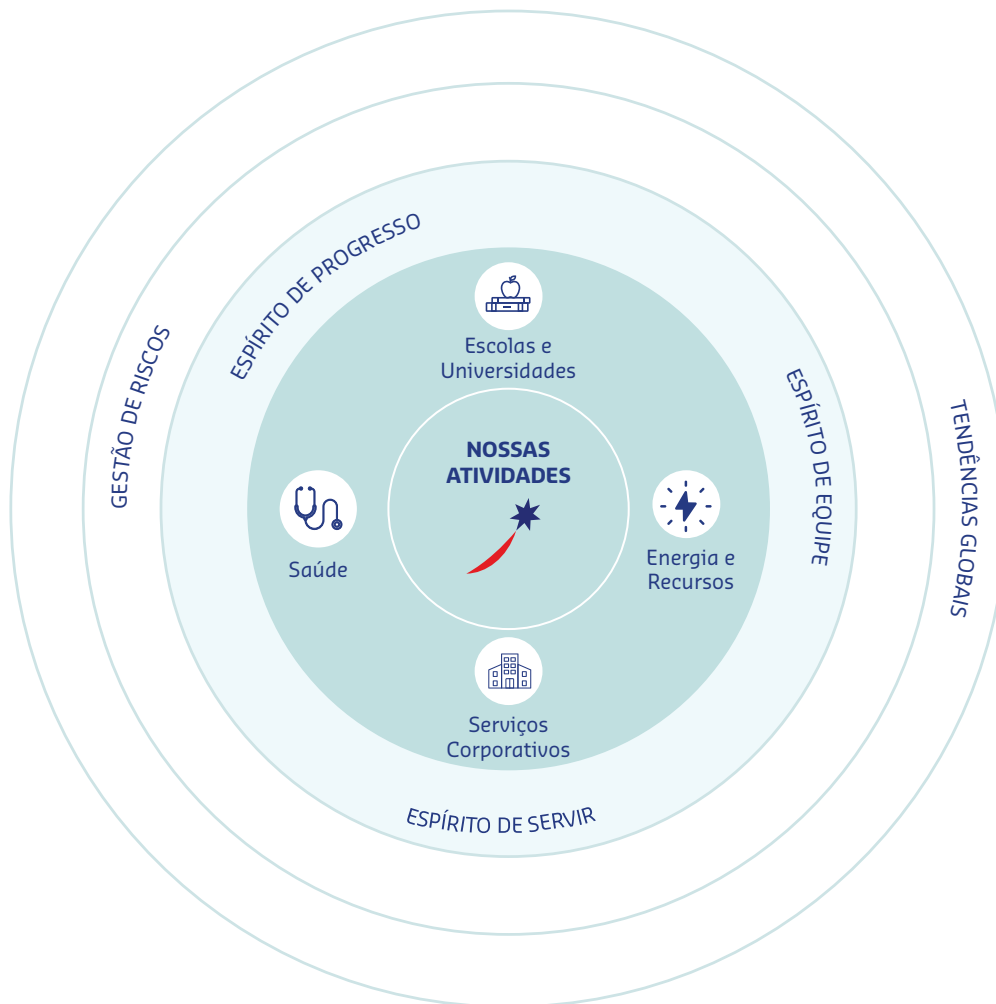
Nosso modelo sustentável de criação de valor

NÓS E OS NOSSOS VALORES

- 75% dos ovos que compramos são *cage free*, provenientes de galinhas livres de gaiolas
- 91% dos nossos fornecedores de proteínas animais são comprometidos com o *Animal Welfare Charter* (em português, Carta de Bem-estar Animal)*

NÓS E A NOSSA GENTE

- Dos cerca de 47 mil colaboradores, 67% são mulheres
- + de 2 mil colaboradores com algum tipo de deficiência
- 60% dos colaboradores são negros
- 28% dos colaboradores têm mais de 50 anos



NÓS E AS NOSSAS COMUNIDADES

- R\$ 564 mil investidos em projetos sociais em todo o Brasil
- 63% das nossas compras são realizadas de fornecedores locais, situados a até 400 km dos nossos Centros de Distribuição ou unidades

NÓS E O NOSSO PLANETA

- Contamos com a operação de dez Veículos Urbanos de Carga refrigerados 100% elétricos, que realizam a distribuição entre os centros logísticos de SP, PR e RS e as unidades Sodexo
- Redução de mais de 50 mil toneladas de CO₂ nas emissões totais da Sodexo em relação a 2023

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

Novidades em nossos serviços



Excelência gastronômica

Com o propósito de inovar e elevar a experiência culinária nos nossos restaurantes, fechamos uma parceria com o renomado chef Rodrigo Oliveira, que comanda os restaurantes Mocotó e Balaio IMS, localizados em São Paulo (SP). Por meio dessa parceria, o chef Rodrigo assina 12 receitas clássicas (dez pratos principais e duas sobremesas), que unem a valorização de preparações com ingredientes regionais e a excelência gastronômica. Essas receitas harmonizam ingredientes que promovem uma alimentação saborosa, nutritiva e inclusiva, mas que seguem valorizando o produto local e a culinária brasileira.

O amor pela comida é um valor fundamental tanto para nós quanto para o Rodrigo, uma combinação que resulta em uma jornada gastronômica extraordinária e muito brasileira. A sinergia entre os propósitos do chef (de tornar o mundo um lugar melhor do que ele encontrou) e o nosso (criar um dia a dia

melhor para cada um para construirmos uma vida melhor para todos), constitui um marco no mercado de *food service*.

Os chefs da Sodexo trabalharam com o Rodrigo para adaptar as receitas aos nossos restaurantes, sempre mantendo a essência e a autenticidade da cozinha sertaneja, característica marcante do seu trabalho.

Também passamos a oferecer em nossas cafeterias os tradicionais dadinhos de tapioca, uma das criações do chef. Parte da receita obtida com as vendas dos dadinhos nas cafeterias Sodexo será destinada ao projeto social Quebrada Alimentada, que já doou mais de 100 mil refeições e fornece mensalmente cestas básicas para 250 famílias de comunidades que estão ao redor do restaurante Mocotó.



Cozinha livre de alergênicos

O aumento das alergias alimentares em todo o mundo se tornou um grave problema de saúde pública. Pensando na inclusão e segurança de todos, inauguramos, em novembro de 2024, nossa primeira cozinha livre de alergênicos em uma unidade do segmento de Escolas e Universidades.

Equipada com utensílios exclusivos e operada por uma equipe altamente especializada, o ambiente foi projetado para não entrar em contato com os principais alergênicos, oferecendo opções seguras e livres de peixes, amendoim, oleaginosas, glúten, leite, ovo, soja e crustáceos. Dessa maneira, garantimos um ambiente saudável e livre de riscos, permitindo que alunos com alergias alimentares possam se nutrir com total segurança e tranquilidade em nossos restaurantes.



Micromercado

Os novos hábitos de consumo têm impulsionado a busca por soluções que entregam experiência de alto valor para o consumidor, como o autoatendimento. Nesse cenário, os micromercados 100% autônomos começam a integrar os ambientes corporativos para proporcionar mais praticidade, conforto e conveniência no dia a dia dos colaboradores.

Atentos a essa tendência, passamos a oferecer micromercados com inteligência artificial, que levam a assinatura de Noponto. Eles operam sem a mediação de um atendente e têm à disposição do consumidor um mix variado de produtos para ser escolhido de forma rápida, segura e sem filas. Dos itens disponíveis no micromercado, cerca de 40% são pensados para trazer

mais saudabilidade ao consumidor, como sucos integrais, saladas, lanches naturais e frutas. Há também bebidas frias e quentes, além de salgados, *snacks*, doces e até refeições congeladas.

Esse novo modelo de negócio faz parte da nossa estratégia de gerar experiências de consumo com mais valor agregado, conveniência e bem-estar, aliado ao crescimento sustentável dos negócios.

A solução é versátil em sua implementação, podendo ser compacta ou atender um fluxo maior de pessoas. Encerramos o ano de 2024 com um crescimento de mais de 200% e esperamos ampliar nossa atuação nesse segmento nos próximos anos.



Offshore Living

Dispomos de uma nova solução que oferece às pessoas embarcadas uma hospitalidade marítima que tem como objetivo despertar a sensação de estar em casa. O serviço integra alimentação e *facilities*, levando experiência gastronômica, conforto e bem-estar a todos que passam longos períodos longe de sua residência.

Na gastronomia, o *Offshore Living* proporciona cardápios variados, com opções de receitas sustentáveis e um design que estimula a criação de vínculos e uma experiência afetiva, nutritiva e saborosa. Nossa equipe treinada em hospitalidade oferece alto padrão nos serviços de limpeza e lavanderia.

Inovação e experiências digitais

GRI 3-3 (Tema material: Tecnologia em prol da ecoeficiência)

Queremos proporcionar experiências que facilitem a vida de nossos clientes e de seus colaboradores, independentemente da tecnologia adotada. Prezamos pela identificação clara das necessidades dos clientes, definindo a complexidade e urgência de quem impactamos diariamente com nossos serviços.

A Tecnologia em prol da ecoeficiência trata-se de um tema material que também aparece na Matriz de Materialidade global que, por sua importância, é desdobrado como estratégia em todas as unidades da Sodexo no mundo, incluindo o Brasil.

Nossa estratégia de inovação alia sustentabilidade e tecnologia para promover ecoeficiência, reduzindo impactos ambientais negativos e otimizando o uso de recursos como energia e insumos. Atuamos com inovação aberta, engajando *startups*, centros de pesquisa e outros parceiros, por meio de desafios, co-desenvolvimento de soluções e testes de soluções já prontas.

Utilizamos ferramentas como o *Framework de Aprendizagem de Pilotos* e o *Mapa de Desafios* para identificar oportunidades e validar soluções de forma ágil e segura.

As iniciativas priorizam temas como redução de emissões, circularidade de recursos, uso de energias limpas e mudança de cultura, garantindo impacto ambiental positivo com eficiência econômica, como dois cases desenvolvidos em parceria com *startups*. O primeiro para garantir a higienização de copos reutilizáveis, o que evita o uso de copos descartáveis, e o segundo envolvendo educação e mudança de cultura, utilizando tecnologia digital para permitir um maior engajamento em ações de reciclagem.

Para engajar as diversas áreas da companhia a trazerem soluções inovadoras para o negócio com o viés da sustentabilidade, promovemos o programa interno global *Innov 'Challenge*. Na edição de 2023, um dos vencedores foi um colaborador brasileiro.

Temos ainda o Programa Next, implementado no último ano fiscal. O projeto utiliza *squads* multidisciplinares para testar e desenvolver novas soluções. Em parceria com a consultoria Inventta, foram testados novos modelos de negócio para que a Sodexo se mantenha com ofertas atuais, condizentes com as novas necessidades do mercado. Além disso, buscamos melhorias e novos processos para equilibrar inovação e operação.





Sodexo Direct

Experiência digital de consumo que se adapta ao negócio e às necessidades dos clientes, trazendo praticidade, tecnologia e inovação. Entre as muitas funcionalidades desse novo aplicativo, lançado em novembro de 2023, estão a possibilidade de ver a ocupação em tempo real, ter uma experiência de compra rápida e segura, fazer compras antecipadas com o pegue e pague, acessar os micromercados autônomos (*marketplace*) e informações nutricionais e de pegada de carbono dos alimentos produzidos.

A solução ainda oferece notificações por *push*, reserva de *coffee break* e refeições extras para eventos, além de disponibilizar uma carteira digital. As compras podem ser geridas por um funcionário corporativo ou pai de aluno, que consegue administrar o consumo da criança, baseado nos índices de saudabilidade dos alimentos. Até o final de 2024 já tínhamos nove novas operações em clientes e cerca de 3 mil inscrições de usuários (B2C) e 400 subscrições no catering (B2B).



Etiquetas digitais

A identificação de alimentos nos restaurantes Sodexo com as etiquetas digitais proporciona uma experiência que reduz o desperdício de papel e otimiza o tempo dos colaboradores da operação. Tais etiquetas exibem informações nutricionais e alergênicas sobre as refeições que serão servidas, sendo essenciais para quem tem algum tipo de alergia ou restrição alimentar.

Com tecnologias como *QR Code* e *NFC*, a ferramenta permite interação com *smartphones*, promovendo eficiência operacional e atualização autônoma das etiquetas. Entre as vantagens dessa tecnologia estão as baterias com duração de até 10 anos e sistema na nuvem.



Guarda-chuvas compartilháveis

Desenvolvemos uma solução de guarda-chuvas compartilháveis e customizáveis por meio de estações espalhadas pelas unidades das empresas, onde os colaboradores podem retirar e devolver as peças em qualquer máquina disponível, usando um aplicativo para celular.

A ideia do RentBrella é proporcionar aos nossos clientes e seus colaboradores conforto durante chuvas inesperadas e dias de muito sol.

Veja mais exemplos de inovação no capítulo **Nós e o Nosso Planeta**

Prêmios e reconhecimentos



Pesquisa Ethos/ Época de Inclusão

Fomos destaque em 2024 como a melhor empresa nas categorias Pessoas com Deficiência e Geracional e a empresa mais inclusiva no setor de Serviços.



Top of Mind 2024

Pela 15ª vez, ganhamos o prêmio Top Of Mind de RH na categoria Serviços de Alimentação Coletiva 2024. São 19 indicações ao longo dos anos. A premiação reconhece as empresas mais lembradas pelos profissionais de Recursos Humanos.



Troféu GEEIS SDG

O *Gender Equality for European & International Standard* (GEEIS) reconheceu a iniciativa de igualdade de gênero Fadas Madrinhas, liderada pela Sodexo Brasil, com a nota máxima da auditoria na certificação de 2024.



Selo PES

Participamos do Programa Empresa Saudável (PES), uma iniciativa da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), juntamente com a Agência Nacional de Saúde (ANS), cujo objetivo é promover a educação em Saúde Corporativa.



Selo de Direitos Humanos e Diversidade

Recebemos esse selo da prefeitura de São Paulo pela implantação da Maya, ferramenta de acessibilidade de Libras que utilizamos no nosso site e intranet desde abril de 2023. O reconhecimento reforça nosso impacto positivo na sociedade.



Prêmio Líderes da Saúde

Fomos reconhecidos na categoria Segurança, *Facilities* e Hotelaria. A escolha dos ganhadores é feita pelo Conselho Editorial do Grupo Mídia com base em dois pilares: votação aberta no site oficial do evento e pesquisa de mercado.



Prêmio Shell em Liderança

Fomos vencedores com o programa Fadas Madrinhas na categoria de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I), como uma iniciativa que constrói um ambiente de trabalho mais inclusivo, justo e acolhedor, baseado na confiança, no diálogo e no respeito às diferenças.



Prêmio Top Educação

Lideramos a categoria *Facilities* (cantinas escolares, segurança e terceirização) no Top Educação, pesquisa quantitativa de participação espontânea que tem como objetivo apontar as marcas mais lembradas entre as empresas que atuam na área de educação.



Prêmio ABPASS

Pela primeira vez, em 2024, duas instituições do segmento Escolas e Universidades, conquistaram o selo Diamante - a certificação mais alta da ABPASS (Associação Brasileira para a Promoção da Alimentação Saudável e Sustentável). Essa parceria atesta ao consumidor que o local é verificado quanto às práticas de sustentabilidade e saudabilidade, com foco especial na alimentação infantil.



Prêmio VittudeAwards

Na segunda edição do Vittude Awards, a primeira premiação de Saúde Mental do Brasil, levamos o Prêmio de CEO Inspiração e homenagem como Melhor Projeto de Saúde Mental, reafirmando nosso compromisso com o bem-estar de todos os colaboradores.



SBM Offshore

O Programa Fadas Madrinhas da Sodexo foi reconhecido com o Prêmio Vendedor pela SBM Offshore, na categoria de melhor projeto social. Essa é uma premiação interna da empresa, que reconhece as melhores práticas e iniciativas de seus fornecedores e parceiros em diversas áreas.



Selo Amigo do Idoso

Somos a primeira empresa do segmento de prestação de serviços de alimentação e facilities a receber o Selo Empresa Amiga do Idoso, certificação concedida pelo Instituto Chronossomos, que reconhece companhias que atuam na integração e ativa participação de colaboradores com mais de 50 anos.



Nosso Jeito de Cuidar da Vida

Jornada ESG

Na Sodexo, acreditamos no crescimento sustentável. Para isso, utilizamos as tecnologias mais avançadas e estamos constantemente inovando em nossos serviços de alimentação e *facilities*, com o objetivo de reduzir nossos impactos negativos no meio ambiente e promover ambientes de maior qualidade e melhor preservação.

Como uma empresa global, assumimos a responsabilidade de fomentar as melhores práticas de produção, serviços de infraestrutura e hábitos alimentares saudáveis e sustentáveis. No Brasil, temos buscado aplicar essa experiência adquirida em diversas partes do mundo, adaptando-a ao nosso território para deixar um legado positivo para as pessoas e o planeta.

Em 2024, consultamos os *stakeholders* da Sodexo Brasil para alinhar os temas relevantes da Matriz de Materialidade global com as preocupações locais, permitindo que abordássemos de forma mais assertiva as demandas nacionais. Essa iniciativa representa um avanço na Estratégia ESG do Brasil, também chamada de Nosso Jeito de Cuidar da Vida, que agora contribui de maneira mais eficaz para a estratégia global de Responsabilidade Corporativa, estabelecida em 2009 e reestruturada em 2017, em consonância com os ODS da ONU.



Nova estrutura de sustentabilidade

GRI 3-3 (Tema material: Cultura para a sustentabilidade e conexão aos negócios)

Dando continuidade ao trabalho de reorganização da área de Sustentabilidade, iniciado em 2023, promovemos uma mudança importante na nossa estrutura para reforçar a Estratégia ESG no Brasil. Unimos as áreas de Diversidade, Equidade e Inclusão e de Sustentabilidade na gerência Sustentabilidade e ESG, consolidando, assim, a *expertise* das duas equipes.

Como apoio a essa estrutura, nosso Comitê ESG reuniu-se bimestralmente, com o objetivo de deliberar sobre o tema, buscando integrar e promover práticas responsáveis e sustentáveis em todas as nossas operações. Além disso, em 2024 engajamos a liderança no tema, por meio de palestras e *workshops*.

Para prosseguir disseminando a cultura de sustentabilidade e ESG na organização, no ano fiscal 2025 estão previstas novas ações de sensibilização interna, envolvendo todos os colaboradores.

No intuito de influenciar, compartilhar as melhores práticas, participar ativamente nos fóruns de decisões sobre os temas pelos quais escolhemos atuar e reforçar o nosso comprometimento em gerar impacto positivo, temos nos envolvido em diversos compromissos, acordos e pactos porque acreditamos na força do coletivo e na importância do compartilhamento de experiências e exemplos para que, de fato, os objetivos ESG sejam alcançados de forma ampla e consistente.

Parcerias estratégicas e compromissos voluntários

Firmados pela Sodexo sobre desenvolvimento sustentável, promoção dos direitos humanos e responsabilidade socioambiental, reforçando nosso comprometimento em gerar impacto positivo.



Better Tomorrow 2025

A estratégia global de Responsabilidade Corporativa (*Better Tomorrow* ou *Amanhã Melhor*, em português) é parte da nossa missão de contribuir para um futuro melhor para as pessoas, as comunidades e o meio ambiente e apresenta nove compromissos alinhados aos 17 ODS da ONU a serem cumpridos até 2025.

Já está em fase de desenvolvimento global o *Better Tomorrow 2028*, que também será adaptado às metas locais.

Compromissos e objetivos

	 Nosso impacto nos indivíduos	 Nosso impacto nas comunidades	 Nosso impacto no meio ambiente
 <p>Nosso papel como empregador</p>	<p>Melhorar a qualidade de vida dos colaboradores</p> <p>80% de taxa de engajamento</p>	<p>Garantir a diversidade cultural no trabalho</p> <p>100% dos países com equilíbrio de gênero na liderança</p>	<p>Fomentar uma cultura de responsabilidade ambiental dentro da empresa e entre os colaboradores</p> <p>100% dos Gerentes de Unidade e Líderes Seniores treinados em práticas sustentáveis</p>
 <p>Nosso papel como fornecedor</p>	<p>Oferecer opções saudáveis e encorajar nossos consumidores a fazer as melhores escolhas</p> <p>100% dos nossos consumidores têm acesso a produtos saudáveis diariamente</p>	<p>Promover localmente práticas comerciais que visem o desenvolvimento justo, inclusivo e sustentável</p> <p>2 bilhões de euros de nosso valor de negócio beneficiando PMEs</p>	<p>Escolher fornecedores de forma responsável e oferecer serviços que reduzem a emissão de carbono</p> <p>34% de redução nas emissões de carbono</p>
 <p>Nosso papel como cidadão corporativo</p>	<p>Combater a fome e a má-nutrição</p> <p>100 milhões de pessoas assistidas pelo Stop Hunger</p>	<p>Valorizar a diversidade e a inclusão como fatores de uma mudança positiva na sociedade</p> <p>180 mil mulheres capacitadas por meio de centros de treinamento profissional</p>	<p>Ser referência no uso sustentável de recursos naturais</p> <p>50% de redução no desperdício de alimentos</p>

Estratégia ESG Sodexo Brasil: Nosso Jeito de Cuidar da Vida

Nós e os Nossos Valores



Nós e os Nossos Valores

Integridade e Protagonismo
Assegurar a integridade dos negócios por meio de políticas e instâncias de governança ESG consistentes, que considerem desafios, riscos e oportunidades.



Protagonizar a pauta setorial ESG por meio do compliance em boas práticas de governança, da participação em fóruns especializados e de parcerias estratégicas para o desenvolvimento sustentável.



Cadeia de Fornecimento Sustentável
Reduzir riscos ESG da cadeia de fornecimento com políticas de compras sustentáveis, selos e certificações auditáveis por terceiros e monitoramento, garantindo a sua rastreabilidade.



Nós e a Nossa Gente



Qualidade de Vida e Bem-Estar
Zelar pela qualidade de vida e bem-estar dos colaboradores com condições dignas, justas e seguras.



Desenvolver competências e habilidades ESG de líderes e colaboradores que proporcionem oportunidades de crescimento pessoal e profissional.



Diversidade, Equidade e Inclusão
Acolher a diversidade em todas as formas em um ambiente de confiança, inclusivo, empático e aberto ao diálogo.



Nós e as Nossas Comunidades



Comunidades Nutridas
Contribuir com a segurança alimentar, combatendo a fome de populações em situação de vulnerabilidade.



Apoiar as comunidades em que atuamos por meio de investimento social estratégico que contemple educação, profissionalização e geração de renda.



Cientes Conscientes e Saudáveis
Gerar valor para clientes arantindo a entrega de serviços, ambientes e alimentos saudáveis, seguros e nutritivos.



Difundir saberes que auxiliem pessoas na adoção de estilos de vida saudáveis e sustentáveis.

Nós e o Nosso Planeta



Ecoeficiência e Inovação
Promover a ecoeficiência em operações e cadeia de valor por meio do engajamento de stakeholders, inovação e tecnologia.



Mudanças Climáticas e Circularidade
Maximizar a descarbonização com cadeias de fornecimento curtas e livres de desmatamento e adoção de fontes renováveis de energia.



Apoiar parceiros e clientes com serviços de baixa emissão de carbono e práticas sustentáveis e regenerativas de produção de alimentos.



Adotar princípios de circularidade na cadeia de valor, promovendo a redução de resíduos, a escolha de materiais menos impactantes e a cultura de não-desperdício e aproveitamento integral de alimentos.

Temas materiais

GRI 3-2, 3-3

Somos incansáveis quanto a aprimorar nossa performance e transformar os aspectos ESG em alavancas estratégicas para potencializar nossas relações e oferecer as melhores soluções nos negócios em que atuamos.

Por isso, a construção de uma matriz de materialidade com foco na operação brasileira foi um processo natural. Faz parte da nossa evolução em aderência ao contexto que estamos inseridos trazer nossas necessidades alinhadas com as expectativas e necessidades dos *stakeholders* locais.

A primeira Matriz de Materialidade brasileira foi construída tendo como base os temas materiais globais, bem como a análise do cenário brasileiro, especificidades de cada negócio e seus possíveis impactos, e a Estratégia ESG da Sodexo Brasil.

A partir daí, foram realizadas 39 entrevistas em profundidade, com *stakeholders* internos e externos (líderes Sodexo, parceiros estratégicos, clientes, fornecedores e associações), quando foi possível identificar impactos, riscos e oportunidades.

O resultado pode ser observado na matriz (apresentada nesta página) com a definição de treze

Importância para a Sodexo



temas materiais da Sodexo Brasil, categorizados e separados pelos mesmos critérios da matriz de materialidade global, que segmenta por governança, colaboradores, consumidores, comunidade e meio

ambiente. Desses, seis foram priorizados, de acordo com a tabela da [página 24](#).

Tema material	Por que é material?	ODS
<p>Cultura para a sustentabilidade e conexão aos negócios</p>	<p>A Sodexo desenvolve há décadas ações, projetos e iniciativas ligadas à sustentabilidade. Foi uma das precursoras em estimular práticas de Diversidade, Equidade e Inclusão, tornando-se referência no assunto. Há espaço para aprimorar a comunicação interna e externa, de forma que os stakeholders tenham um conhecimento mais aprofundado sobre o direcionamento sustentável da empresa.</p>	
<p>Desperdício de alimentos</p>	<p>No segmento de negócios de alimentação, produzimos diariamente em nossos restaurantes, milhões de refeições que atingem consumidores do Brasil inteiro. Temos diversos processos de eficiência e produtividade implementados, mesmo assim, alimentos acabam sendo descartados a fim de respeitar rígidos padrões de qualidade e de segurança. Devemos sempre buscar uma análise mais criteriosa e que possa aproveitar melhor esses alimentos.</p>	
<p>Tecnologia em prol da ecoeficiência</p>	<p>Embora esteja totalmente alinhada com as necessidades atuais de combinar tecnologia e melhores práticas para oferecer ambientes mais seguros e que promovam o bem-estar por meio de sua área de <i>facilities</i>, muitas de nossas iniciativas e ferramentas digitais que geram resultados e impactos positivos e agregam valor para os consumidores podem ser melhor exploradas nas negociações com os clientes para não limitar nosso campo de atuação.</p>	
<p>Rotatividade e atração de talentos</p>	<p>Acreditamos que investir em um ambiente de trabalho saudável, promover a equidade de gênero, garantir condições dignas de emprego e reduzir desigualdades fortalecem tanto a empresa quanto a sociedade, assegurando crescimento sustentável e inclusivo.</p>	
<p>Impactos socioeconômicos locais</p>	<p>Com operações no Brasil inteiro e nas mais diversas localidades, somos uma alavanca importantíssima para o desenvolvimento sustentável, ao promovermos a economia local, contribuindo para o crescimento regional de forma sustentável, empregando mão de obra e nos aliando a parceiros e clientes na ampliação de projetos, ações e iniciativas que contribuem de forma singular para a sociedade.</p>	
<p>Segurança dos alimentos e qualidade dos serviços de <i>facilities</i></p>	<p>Segurança dos alimentos e qualidade nos serviços de <i>facilities</i> são áreas que trabalhamos constantemente em todos os contratos. Se não forem administradas de forma cuidadosa e com processos bem estruturados, podem impactar negativamente a saúde, o bem-estar e o meio ambiente.</p>	

A photograph of a man with short, dark, curly hair and a light beard, wearing a white button-down shirt. He is smiling and looking slightly to the right of the camera. The background is a blurred outdoor setting with green foliage and a warm, golden light, suggesting a sunset or sunrise.

Nós e os **Nossos Valores**

Integridade e protagonismo

Acreditamos que uma governança corporativa forte, baseada em princípios éticos e de *compliance*, propicia um negócio mais estável e próspero. Por isso, estamos sempre nos atualizando em relação às melhores práticas globais e capacitando nossa liderança para que tome decisões alinhadas a elas.

Replicamos no Brasil a estrutura de governança do Grupo Sodexo, que estabelece bases sólidas, fundamentadas em quase 60 anos de atuação. Também observamos os riscos específicos das nossas atividades locais, que são consideradas em nossa estratégia.

Comitê do Time de Liderança Regional (TLR)

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-17, 2-18

Responsável por desenvolver nossa estratégia de crescimento local e garantir a sustentabilidade da organização, o TLR constitui nosso principal órgão de governança no Brasil.

O comitê se reúne mensalmente para deliberar sobre procedimentos e diretrizes relacionados à saúde e segurança do trabalho, desenvolvimento de pessoas, oportunidades para melhorar a eficiência da organização, oportunidades de crescimento dos negócios, e atua nos casos de crise ou riscos identificados. Também cabe ao comitê validar os dados que compõem os relatórios corporativos.

O TLR é composto por oito membros, cujo processo de nomeação e seleção é realizado com base no perfil de competências. Os membros devem combinar experiências multifuncionais e habilidades representativas de todas as atividades pertinentes ao nosso negócio. Todos os anos, os integrantes recebem avaliações de desempenho formais acompanhadas de planos individuais de progresso, sob supervisão e revisão da matriz global.

O time passou por um processo consultivo em 2024 para a criação da nossa Estratégia ESG, durante o qual o TLR esteve à frente da definição dos temas prioritários para a companhia e da identificação dos impactos causados pelos nossos negócios.

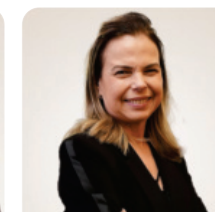
Além disso, os membros recebem educação e treinamento continuado e informações atualizadas sobre sustentabilidade, principalmente via canais de comunicação interna.



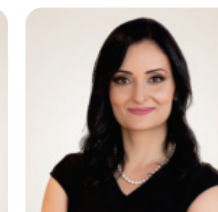
Andrea Krewer
CEO



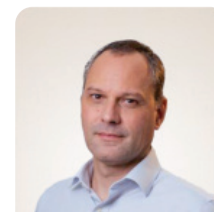
Ana Menegotto
Vice-presidente de Pessoas, Comunicação e ESG



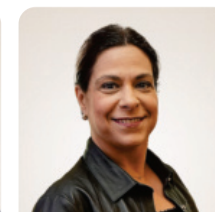
Alessandra Torres
Vice-presidente do segmento Saúde



Angélica Bastarrica
CFO e Vice-presidente do segmento Energia & Recursos



Hamilton Quirino
Vice-presidente do segmento Serviços Corporativos



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



Guilherme Cogo
Vice-presidente Jurídico



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

Remuneração

GRI 2-19, 2-20

A governança da gestão de remuneração do TLR é realizada em âmbito global. O pagamento de bônus é uma prática contínua e flexível, baseada em critérios de desempenho e alinhada com as condições econômicas da empresa.

A gestão dos bônus utiliza parâmetros internos de viabilidade econômica, com metas e objetivos individuais e coletivos. Considera também a estrutura salarial da organização, balizada pelas melhores práticas de mercado, garantindo competitividade e justiça interna.

No tocante às verbas rescisórias, as cláusulas de *clawback* (que permite a uma empresa recuperar bônus ou incentivos pagos a um funcionário) são aplicadas conforme as exigências legais vigentes, assegurando que a empresa esteja em conformidade com as normativas legais e regulatórias aplicáveis.

Este mecanismo visa proteger a empresa de pagamentos indevidos ou de retorno de valores, em caso de desvios de conduta ou outras situações previamente estipuladas no contrato de trabalho. Quanto aos benefícios de aposentadoria, além das obrigações legais estabelecidas, oferecemos um plano de previdência complementar, nas modalidades PGBL e VGBL, como uma opção adicional aos colaboradores (adesão facultativa).

Participação em associações

GRI 2-28

Cientes da importância de interagir com as demais empresas e contribuir para o crescimento sustentável do setor, participamos das seguintes associações:

ABPASS

Associação Brasileira para a Promoção da Alimentação Saudável e Sustentável

ABERC

Associação Brasileira das Empresas de Refeições Coletivas

ANAHP

Associação Nacional de Hospitais Privados

ABERJE

Associação Brasileira de Comunicação Empresarial

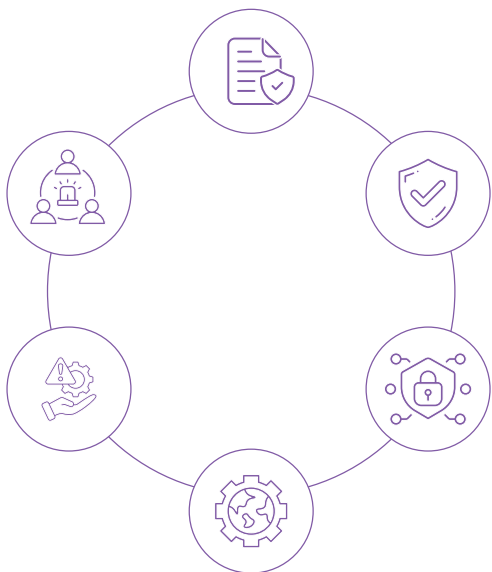
ABRAFAC

Associação Brasileira de *Property, Workplace e Facility Management*

Comitês Internos

GRI 2-13, 2-16

Seis comitês apoiam as decisões do TLR, com o intuito de promover uma gestão transparente e colaborativa, fortalecendo a confiança e a ética organizacional.



Comitê de Ética e Compliance

Formado por uma equipe multidisciplinar, com lideranças de diferentes áreas da organização, fomenta a conduta empresarial responsável em nossos negócios. Acompanha os tópicos relacionados ao canal de denúncias, difunde a nossa cultura de integridade, garantindo o cumprimento de leis, normas e regulamentos. Também promove criação e revisão de políticas e adota ações para mitigar os riscos mapeados pela companhia. Reúne-se a cada três meses para auxiliar na tomada de decisões que melhor aproveitem potenciais oportunidades.

Comitê de Cybersegurança e Proteção de Dados

Composto pela liderança executiva e áreas especialistas que monitoram o atendimento à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais nº 13.709/2018 (LGPD), esse comitê reúne-se trimestralmente para avaliar as questões e avanços nos temas de segurança da informação, proteção e privacidade de dados. Também apoia processos e projetos ligados às questões regulatórias, assim como a estratégia e plano de ação para mitigar riscos relacionados.

Comitê de Segurança

O progresso e as ações necessárias para atingir as metas e estratégias de HSE (do inglês *Healthy, Safety and Environment*, em português Saúde, Segurança e Meio Ambiente) são documentados, avaliados e monitorados regularmente por meio do processo de revisão da gestão de segurança de pessoas e alimentos, assegurando a eficácia das iniciativas implementadas. São realizados encontros mensais para reforçar esses controles, promover melhorias e definir medidas corretivas ou preventivas envolvendo lideranças operacionais e de HSE, Diretoria HSE e membros do TLR.

Comitê de Riscos

É responsável por supervisionar a estrutura de gerenciamento de riscos para identificar e lidar com riscos enfrentados pela companhia, como financeiros, regulatórios, legais, operacionais, ambientais, de imagem e reputação, cibernéticos, de segurança da informação, estratégicos, entre outros (a avaliação dos riscos potenciais ocorre anualmente). Trimestralmente reúne-se o grupo formado por membros do TLR e área de Riscos e Controles Internos.

Comitê ESG

Composto por 15 membros de diversas áreas, incluindo CEO, vice-presidentes, diretores, gerentes e consultores, foi criado para assessorar e auxiliar na criação de mecanismos para que a sustentabilidade seja integrada à estratégia da organização, fortalecendo a cultura de impacto positivo e responsável da empresa. Em seus encontros bimestrais busca caminhos para acelerar o processo de implantação de políticas e práticas para gerar valor, reputação e diferencial para o negócio de forma sustentável.

Comitê de Crise

Responsável pela gestão dos impactos dos mais variados temas, como meio ambiente, pessoas e economia, é estabelecido quando há situações em que a empresa precisa tomar decisões rapidamente para garantir a segurança e bem-estar de seus colaboradores, a continuidade das suas operações, bem como a sua reputação. É composto pelos membros do TLR e por outras lideranças da empresa, de acordo com o tema.



Ética e Compliance GRI 2-23, 2-24, 2-27

Para nós, integridade é muito mais do que uma obrigação: é um valor indiscutível que orienta nosso jeito de ser e está enraizada em nossa cultura. Acreditamos que manter os mais altos padrões de ética e integridade resulta em relações de confiança com nossos clientes, parceiros, colaboradores, fornecedores e demais públicos com os quais nos relacionamos. Consequentemente, contribui para o desenvolvimento econômico, social e ambiental das comunidades nas regiões onde estamos presentes.

Tratamos ética, transparência, integridade e respeito às leis brasileiras como valores transversais, gerenciados pela vice-presidência jurídica. Representantes da área participam dos comitês internos para garantir que nossas iniciativas nas diversas frentes sejam direcionadas por princípios éticos. E nossa liderança desempenha o papel de guardião da cultura ética, garantindo que todas as nossas ações estejam em conformidade com a legislação e com as melhores práticas de mercado.

Dispomos de políticas e documentos que expressam e reforçam os compromissos assumidos para manter uma conduta empresarial responsável, como o Código de Conduta - Guia e Integridade nos Negócios; Código de Conduta do Fornecedor; Guia de Responsabilidade Corporativa – *Better Tomorrow* 2025; Declaração da Sodexo sobre Direitos Humanos Fundamentais no Trabalho e Canal de Denúncias *Speak Up*. Esses documentos e outros relacionados a nossa conduta sustentável e que tratamos neste relatório estão disponíveis no nosso site: <https://br.sodexo.com>.

Tais compromissos preveem a aplicação do princípio da precaução e o respeito aos direitos humanos, sempre alinhados a instrumentos reconhecidos internacionalmente, como os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, Normas de Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT), Pacto Global das Nações Unidas e ODS.

Os compromissos e as políticas são desenvolvidos globalmente, pelo mais alto órgão de governança, e aprovados e implementados localmente pelo TLR. Ao final de 2024, por exemplo, recebemos a revisão da Política de Brindes e Hospitalidades do Grupo Sodexo, que já foi distribuída internamente. As novas políticas e revisões são comunicadas aos colaboradores e *stakeholders* por meio de informativos internos, treinamentos, redes sociais, site institucional, vídeos institucionais, relatórios anuais e documentos oficiais da companhia.

A organização integra seus compromissos ao negócio, políticas e operação por meio de avaliação de impacto, devida diligência, comunicação interna, monitoramento e revisão contínua, definição de metas alinhadas aos compromissos, incorporação em políticas, desenvolvimento de procedimentos operacionais, treinamento e conscientização, relatórios transparentes, feedback e envolvimento dos funcionários.

Reconhecidos pela ética

Fomos mapeados no *ranking* de 2024 da *Ethisphere* como uma das empresas mais éticas do mundo (2024 *World's Most Ethical Companies*®). A *Ethisphere* é líder global na definição e no avanço dos padrões de práticas comerciais éticas.

A Sodexo foi uma das 136 empresas listadas nesse *ranking* que engloba 20 países e 44 indústrias, sendo a única companhia do ramo de serviços de alimentação a figurar nessa edição. Essa inclusão destaca a força de nossa cultura ética e homenageia os esforços coletivos das nossas equipes.

Controles internos

A empresa possui um programa anual de teste de controles internos que abrange todos os processos da companhia e inclui temas como combate à corrupção, direitos humanos e proteção de dados. Também possuímos processos de devida diligência para avaliação de doações e patrocínios e controles sobre brindes e hospitalidades.

Não registramos casos de não conformidade no ano fiscal 2024, nem recebemos multas ou sanções por descumprimento de leis e regulamentos.

Aplicativo de ética

Para reforçar nossa cultura ética, temos uma ferramenta prática que oferece acesso fácil ao nosso Código de Conduta, microtreinamentos, políticas corporativas e ao canal de denúncias *Speak Up*. Disponível em 16 idiomas, tanto na *Apple Store* quanto na *Play Store*, o aplicativo “Ética Sodexo” é um recurso essencial, tanto para nossos colaboradores quanto para o público em geral, fortalecendo nosso compromisso com a transparência e a acessibilidade.

Conflitos de interesses GRI 2-15

Nosso Código de Conduta orienta os colaboradores sobre a postura esperada em relação ao tema, bem como identifica as práticas adequadas para manter a transparência em nossas relações comerciais. Conduzimos anualmente uma pesquisa para identificar potenciais conflitos de interesses, cujos dados são analisados pela equipe de *Compliance*.

Periodicamente e sob demanda, também são ministrados treinamentos presenciais e *on-line* para todo o público sobre este tema e outros sobre aspectos de conduta. Também são feitas comunicações sobre conflitos de interesses, com o apoio da liderança.



Combate à corrupção

GRI 205-2, 205-3

A participação do setor privado é fundamental no enfrentamento da corrupção, pois essa prática compromete o desenvolvimento sustentável de todo o país. Para lutar pela integridade, aderimos ao Chamado à Ação: Anticorrupção e a Agenda de Desenvolvimento Global, uma Iniciativa do Pacto Global da ONU para acelerar o combate à corrupção.

Internamente, fazemos comunicações periódicas e treinamentos presenciais e on-line para tratar do tema. Em 2024, a totalidade dos membros do órgão de governança, dos colaboradores, parceiros de negócio e fornecedores foram comunicados sobre os procedimentos e políticas de combate à corrupção adotados pela organização. Adicionalmente, 82% dos colaboradores elegíveis receberam capacitação em combate à corrupção.

Não houve casos ou processos judiciais de corrupção no período.

Riscos relacionados à corrupção

GRI 205-1

Em nossa avaliação de riscos, identificamos aqueles relacionados à corrupção:



Licitação de Contratos



Brindes e Hospitalidade



Execução de Contratos



Doações e Patrocínios



Trabalho com Fornecedores



Trabalho com Terceiras Partes



Trabalho com Clientes



Conflitos entre Interesses Pessoais e Profissionais

Gestão de risco

Com uma ferramenta que segue padrões internacionais e dispõe de matriz de risco 4x4 e mapa de calor de risco de acordo com a criticidade e prioridade, identificamos questões sensíveis relacionadas à violação de direitos humanos, assédio, corrupção, saúde e segurança no ambiente de trabalho em todas as nossas atividades comerciais.

Todos os riscos identificados são apresentados trimestralmente ao TLR e incentivamos uma cultura de mitigação de riscos entre todos os colaboradores. Dessa forma, buscamos preservar a integridade dos negócios e o bem-estar das pessoas.

Canal de denúncias GRI 2-25, 2-26

A empresa possui um canal de denúncias, *Speak Up*, disponível a todos os colaboradores, ex-colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros e público em geral, no qual podem ser relatadas quaisquer preocupações sobre a conduta empresarial da organização.

Administrado por uma empresa terceira, o canal é gratuito e confidencial, podendo ser acessado via internet ou ligação telefônica, de forma anônima ou identificada, disponível em mais de 30 idiomas e 24 horas, todos os dias da semana. Cada denúncia recebida é devidamente apurada passando por um processo de investigação previamente definido. Em alguns casos, a situação é levada ao Comitê de Ética e *Compliance* para deliberação.

Todas as denúncias ficam registradas e há um campo de mensagens para troca de informações com o denunciante. Dessa forma, é possível acompanhar o andamento e conclusão do caso.

A Sodexo também possui uma política de não retaliação, na qual proíbe qualquer tipo de retaliação contra alguém que tenha feito uma denúncia de boa-fé, relatando alguma má conduta ou que tenha participado de uma investigação, ainda que ao final da apuração a denúncia seja considerada improcedente. Do mesmo modo, a companhia também não tolera denúncias feitas de má-fé, com intenção de prejudicar algum colaborador ou a própria empresa.



Speak Up

Contatos
Tel.: 0800 591 1360
Site: speakup.br.sodexo.com



Privacidade e proteção de dados GRI 418-1

Em um mundo cada vez mais digital, a proteção dos dados pessoais passou a ser uma prioridade na Sodexo. Avaliamos cuidadosamente todos os projetos que envolvem informações pessoais, garantindo que sejam usadas de forma responsável e com total respeito à privacidade.

Nos comprometemos a manter os dados apenas pelo tempo necessário e a armazená-los de maneira segura, sendo transparentes sobre como e por que os utilizamos. Para evitar ataques externos aos nossos sistemas, mantemos uma agenda de treinamentos e conscientização sobre a importância de preservar seus dados.

Nossas ações fazem parte do Programa de Conduta Empresarial Responsável e visam cumprir a LGPD e demais normas e regulamentos pertinentes ao tema.

Confira aqui nossa Política de Proteção de Dados

Para solicitações de informações sobre o tratamento dos dados pessoais, dúvidas ou queixas sobre o assunto, é possível preencher um formulário de solicitação, disponível no nosso site. Nossa jornada para aprimorar a Segurança da Informação começou em 2020, quando foi criada a área no Brasil, com a missão de estabelecer uma cultura de segurança robusta, que se tornaria referência para toda a companhia.

Em um mundo cada vez mais conectado, entendemos que nossa missão vai além de proteger ativos da empresa, contribuindo para um espaço digital mais seguro, responsável e ético. Mais do que implementar controles ou mitigar riscos, enxergamos a segurança da informação como uma oportunidade de liderar pelo exemplo, inspirando mudanças, engajando as pessoas em uma jornada de proteção e responsabilidade compartilhada.

Selo de Normas Corporativas

Como demonstração desse compromisso com a privacidade de dados, fomos a primeira empresa do setor a obter o Selo de Normas Corporativas Globais (*Binding Corporate Rules* – BCRs).

Esse selo foi aprovado pelas 27 autoridades europeias de proteção de dados e reúne 26 regras para o processamento de dados pessoais em todas as unidades da companhia ao redor do mundo a fim de manter o padrão de privacidade.

A Sodexo elaborou procedimentos e políticas internas acerca da proteção de dados e privacidade e nomeou um encarregado de proteção de dados (*Data Protection Officer*) para tratar do tema. Ele se reporta diretamente ao vice-presidente Jurídico da empresa.



Excelência em Segurança da Informação

2020 Estruturação

Roadmap estratégico para orientar próximos passos e garantir conformidade com padrões de segurança da informação da companhia.

2021 Consolidação

Primeiro dashboard para monitorar o nível de conformidade com as normas globais de segurança definidas pela matriz na França. Estabelecimento do Security by Design e implementação da gestão de incidentes.

2022 Aceleração e reconhecimento

Intensificamos os esforços para implementar controles de segurança mais robustos, como EDR (Endpoint Detection and Response) e MFA (Autenticação Multifator), medidas fundamentais para mitigar riscos. A Segurança da Informação começou a ser vista como um componente estratégico para a empresa.

2023 Ampliação e profissionalização do time

Aprimoramos continuamente nossos KPIs e investimos em uma equipe cada vez mais sênior e estruturada. Realizamos o primeiro Mês de Conscientização em Segurança da Informação, o Cybermonth, com treinamentos, campanhas de phishing e conteúdos interativos para conscientizar nossos colaboradores de forma acessível e divertida. Visando um ambiente digital mais seguro, disponibilizamos material para uso gratuito em [nosso site](#).

2024 Olhando para o futuro

Equipe de 17 pessoas comprometidas continuamente com a segurança e excelência, apoiando ativamente a estratégia da empresa e protegendo os dados e sistemas de milhares de clientes, colaboradores e parceiros. Introduzimos um novo processo de gestão de crise cibernética, direcionado para a alta administração da companhia, com o objetivo de prepará-la para decisões rápidas e eficazes em cenários de crise.





Cadeia de fornecimento sustentável

GRI 308-1, 308-2, 408-1, 414-1, 414-2

Para que a Sodexo possa contribuir com a saúde e bem-estar de mais de 1,5 milhão de consumidores, nossos fornecedores devem estar alinhados com nossos valores e políticas. Acreditamos que só o empenho conjunto de todas as partes interessadas ajudará a criar um mundo mais sustentável.

Todos os nossos parceiros devem seguir as diretrizes de nosso Código de Conduta para Fornecedores desde a sua contratação. Adotamos uma abordagem criteriosa, que inclui avaliação de aspectos ambientais, sociais e econômicos no método de seleção de fornecedores, para garantir que atendam aos nossos padrões de sustentabilidade. Dessa forma, buscamos minimizar impactos ambientais e sociais negativos ao longo de toda a cadeia de fornecimento.

Nosso código para fornecedores foi revisado em 2024, com o objetivo de incluir diretrizes adicionais de conduta relacionada à sustentabilidade, como:

Comprometimento com a descarbonização, inscrevendo-se na *Science Based Targets initiative* (SBTi, no português iniciativa de Metas Baseadas na Ciência).

Respeito às leis e regulamentos ambientais aplicáveis e gestão do seu impacto ambiental de forma responsável, em alinhamento com a nossa meta de ser Net Zero até 2040.

Sustentação, proteção e restauração do meio ambiente, por meio de uma política ambiental clara e publicamente disponível, além de metas (incluindo o compromisso de redução da emissão de gases do efeito estufa - GEE) que abordem os principais impactos materiais de suas operações e cadeias de valor.

Medição, gestão e publicação das emissões de energia e de GEE associadas às suas operações, em âmbito mundial e relacionadas aos produtos e/ou serviços fornecidos.

Garantia de que as suas atividades de abastecimento, agricultura, fabricação e/ou distribuição não afetem negativamente a biodiversidade e os ecossistemas.

Com o fornecimento sustentável, buscamos reduzir os riscos ESG da cadeia de fornecimento por meio de políticas, selos e certificações auditáveis por terceiros e monitoramento, garantindo sua rastreabilidade.

Trabalhamos apenas com fornecedores alimentícios autorizados, que apresentem evidências de gestão de segurança dos alimentos durante o processo de homologação. Valorizamos fornecedores comprometidos com a integridade, o respeito aos direitos humanos e trabalhistas, a preservação do meio ambiente, a proteção de dados e privacidade de informações e uso de uma abordagem inclusiva em suas operações.

Buscamos fornecedores engajados com o bem-estar animal, que valorizam um ambiente saudável, confortável, com boa nutrição, segurança, que evitem situações de medo e aflição para os animais. Atualmente, já alcançamos 81% do volume de compras da carne bovina, 52% da proteína suína e 59% das aves certificadas.

Esses números demonstram não apenas nosso engajamento com práticas responsáveis, mas também refletem uma melhoria contínua, com metas ambiciosas para o próximo ano fiscal, incluindo a expansão do bem-estar animal, com 100% dos nossos fornecedores assinando o *Animal Welfare Charter*.

Incentivar a economia local e de pequenos e médios fornecedores também são aspectos importantes do fornecimento responsável, considerado em nossas práticas de compras. Assim, entre os nossos fornecedores, 63% estão situados a até 400 quilômetros dos nossos Centros de Distribuição (CDs) e/ou de nossas unidades.

Da mesma forma, mantemos um alto índice de insumos provenientes de pequenas e médias empresas (PME), em torno de 30% do nosso valor de compras.

Em relação ao uso de materiais, em 2024, atingimos a marca de 100% de papéis de escritório certificados e 93% de papéis para higiene certificados. Nossa metodologia de avaliação do índice de impacto social negativo está em desenvolvimento, com a implementação de uma plataforma que nos ajudará nesse processo, garantindo o respeito aos direitos humanos e direitos fundamentais do trabalho.



Margarina com Óleo de Palma Certificado

No Brasil, o programa de proteção sustentável de óleo de palma proíbe a devastação de florestas, determina áreas aptas para o plantio dessa cultura, amplia a assistência técnica e oferece linhas de crédito especiais para seu cultivo. Pensando nisso, 65% do nosso óleo de palma será certificado, em alinhamento à meta global do *Better Tomorrow 2025*.

Como principal ação referente a esse tema, desenvolvemos, em parceria com um fornecedor, um importante projeto para a comercialização de margarinas em embalagens de 15kg, utilizando óleo de palma certificado pela organização global RSPO (*Roundtable on Sustainable Palm Oil*, no português Mesa Redonda sobre Óleo de Palma Sustentável). A margarina é distribuída para todas as unidades abastecidas pelos CDs da empresa no Brasil, com exceção das unidades Ponto a Ponto (PAP), devido à logística de entrega, e do segmento de Escolas e Universidades, devido à legislação, que proíbe a comercialização de alimentos industrializados que contenham gorduras trans em escolas públicas e privadas.



Café sustentável

O Brasil se destaca como o maior produtor, exportador e um dos maiores consumidores de café do mundo, com o governo buscando desenvolver políticas cada vez mais eficazes para minimizar os impactos ambientais.

Em 2024, alcançamos a importante marca de 45% de volume de compras de café sustentável em nossas operações. Para tanto, consideramos três aspectos fundamentais no processo de aquisição:



Social

Humanização das rotinas de trabalho, combate ao trabalho infantil, capacitação das pessoas da lavoura, registro dos trabalhadores do Ministério do Trabalho e segurança garantida com uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs).



Ambiental

Preservação de recursos hídricos e da biodiversidade, regulamentação do uso de defensivos agrícolas e fertilizantes e a gestão adequada dos resíduos, que podem se transformar em biofertilizantes.



Econômico

Grãos de alta qualidade, valor agregado e preços justos que remunerem o produtor.



Ovos de galinhas livres de gaiola

Avançamos significativamente na aquisição de ovos de galinhas livres de gaiola para 75% de nossas compras em 2024, contra 43,3% em 2023. Isso significa que, no processo de criação dessas galinhas, as gaiolas foram totalmente substituídas por amplos galpões climatizados, grandes ventiladores que controlam a temperatura, as aves ficam por seis horas no escuro e recebem água e nutrição balanceada, com alimentos 100% vegetais, sem antibióticos ou promotores do crescimento.

A meta do *Better Tomorrow* para 2025 é chegar a 93% para ovos com casca e 98% para ovos líquidos provenientes de galinhas livres de gaiolas.

Compromissos estabelecidos com fornecedores

	Meta 2025	Realizado 2024
Fornecedores signatários do Código de Conduta do Fornecedor	100%	100%
Fornecedores de proteína animal signatários do Regimento de Bem-Estar Animal	100%	91%
Fornecedores PME	30%	29%
Fornecimento local	-	63%
Autorização de compras de fornecedores de alimentos de acordo com a Política Global de Segurança de Alimentos	100%	100%
Peixes e frutos do mar adquiridos de espécies sustentáveis (classificação segundo <i>Sustainable Seafood Supplier Charter</i> ¹)	100%	69%
Peixes e frutos do mar (<i>Green & Orange Lists</i>) ²	100%	100%

	Meta 2025	Realizado 2024
Fornecedores de peixes e frutos do mar signatários da <i>Sustainable Seafood Supplier Charter</i>	100%	93%
Ovos casca dura de galinhas livres de gaiolas (<i>cage free</i>)	93%	75%
Ovos líquidos de galinhas <i>cage free</i> ³	98%	98%
Certificação de bem-estar animal para bovinos	*	81%
Certificação de bem-estar animal para aves	*	59%
Certificação de bem-estar animal para suínos	*	52%



	Meta 2025	Realizado 2024
Óleo de palma sustentável certificado pela RSPO	65%	100% ⁴
Café com certificação de produção sustentável	*	45%
Redução do consumo plástico	*	10%
Papéis de higiene certificados sustentáveis ⁵	100%	93%
Papéis de escritório certificados sustentáveis ⁶	100%	100%

* Não há meta estabelecida. Item definido pelo Grupo Sodexo como melhoria contínua.

1: Em português, Carta de Frutos do Mar Sustentáveis, documento elaborado pela Sodexo global em parceria com a WWF

2: 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 têm uma série de protocolos para compra e contemplam os animais da categoria *Green* e da *Orange*, em alguns casos

3: Ovo líquido: gema líquida e/ou clara líquida e/ou ovo integral líquido

4: Certificados adquiridos centralmente por *Supply Management* global para regularização

5: Guardanapo, papel toalha, papel higiênico

6: Papéis A3/A4/A5 e papéis usados para cópia e impressão



Nós e a **Nossa Gente**

Cuidado com as pessoas

Acreditamos que nosso maior valor está nas pessoas, criando experiências que vão além do serviço e impactam positivamente a vida de quem está ao nosso lado. Como empregador, nosso compromisso vai além de oferecer um trabalho, buscamos criar um ambiente inspirador, onde cada colaborador possa se desenvolver, crescer profissionalmente e sentir que faz a diferença. Trabalhamos todos os dias para que nossos times se sintam valorizados, apoiados e conectados a um propósito maior.

Nós sabemos que qualidade de vida começa com o cuidado individual e acreditamos no poder da diversidade no ambiente de trabalho e na sociedade. Nossa missão é transformar vidas, promovendo ambientes melhores e de mais qualidade não apenas para nossa gente, mas para nossos clientes, fornecedores, parceiros e nas comunidades onde atuamos.

Em 2024, avançamos significativamente na transformação organizacional, com melhorias na nossa estrutura e investimento em programas de desenvolvimento de liderança. Também avançamos como marca empregadora, com maior atração de talentos e trazendo ferramentas que tornaram o nosso processo de contratação mais ágil e otimizado.

Nesse sentido, fomos reconhecidos como uma das empresas com as melhores práticas, políticas e processos na promoção da liderança feminina, diversidade, equidade

e inclusão no ambiente corporativo pela pesquisa sobre Mulheres na Liderança, realizada pela Editora Globo e pela ONG WILL (*Women in Leadership in Latin America*, no português Mulheres na Liderança na América Latina).

Cerca de 47 mil colaboradores

1,5 milhão de consumidores atendidos diariamente

Nossa marca tem como objetivo atrair, engajar, desenvolver e reter profissionais que buscam uma empresa com propósito e que os impulse a crescer como protagonistas de suas carreiras. Como líder em serviços de alimentação e *facilities*, entendemos que somos uma empresa de pessoas que presta serviços para outras pessoas.

Por isso, nossa Proposta de Valor do Colaborador (EVP, no inglês *Employee Value Proposition*) ajuda a conectar, apoiar e inspirar as equipes, mostrando que elas fazem parte de algo maior, ao dar vida ao nosso propósito de “criar um dia a dia melhor para cada um para construirmos uma vida melhor para todos”.



Para verificar o nível de satisfação dos nossos colaboradores, realizamos uma pesquisa de engajamento global da Sodexo a cada dois anos (Pesquisa *Voice*), com o objetivo de identificar pontos de melhoria e manter nossa equipe sempre motivada. Na última pesquisa, realizada em 2023, o engajamento do Brasil foi de 82% e as perguntas relacionadas a Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) e Responsabilidade Socioambiental tiveram as mais altas notas, 90,4% e 87,1%, respectivamente.

Pilares da Proposta de Valor do Colaborador (EVP)



Pertencer a uma equipe: você pertence a uma empresa que valoriza quem você é de verdade! Aqui você é tratado de forma justa, com respeito e igualdade. Suas ideias contam (e muito!). Com você feliz no trabalho, somos uma equipe mais forte.



Agir com propósito: as suas ações fazem a diferença no dia a dia das pessoas. Você tem o poder de despertar sorrisos em nossos clientes e consumidores, apoiar a comunidade local e contribuir para uma vida melhor para todos.



Crescer como protagonista: na Sodexo você é o protagonista do seu desenvolvimento. Oferecemos as condições necessárias para você atingir o seu melhor potencial e crescer em uma cultura onde sua saúde, segurança e bem-estar são prioridades.

Empregados permanentes e temporários por região e gênero¹

GRI 2-7

Região do Brasil	2023			2024		
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
Centro-Oeste	1.228	370	1.598	1.150	371	1.521
Nordeste	2.864	2.550	5.414	2.747	2.308	5.055
Norte	1.404	1.918	3.322	1.422	1.896	3.318
Sudeste	19.974	9.620	29.594	20.011	8.891	28.902
Sul	5.999	1.735	7.734	6.020	1.740	7.760
Total	31.469	16.193	47.662	31.350	15.206	46.556

1: Número total de empregados incluindo jovem aprendiz. Estagiários não possuem vínculo empregatício e são considerados apenas no item 2.8.

Empregados por tipo de contrato e gênero GRI 2-7

Gênero	2023			2024		
	Prazo Indeterminado	Prazo Determinado	Total	Prazo Indeterminado	Prazo Determinado	Total
Homens	15.361	472	15.833	14.760	959	15.719
Mulheres	30.658	811	31.469	30.391	446	30.837
Total	46.019	1.283	47.302	45.151	1.405	46.556

Empregados por tipo de contrato e região ^{GRI 2-7}

Região do Brasil	2023			2024		
	Prazo Indeterminado	Prazo Determinado	Total	Prazo Indeterminado	Prazo Determinado	Total
Centro-Oeste	1.563	35	1.598	1.484	37	1.521
Nordeste	5.251	163	5.414	4.920	135	5.055
Norte	3.238	84	3.322	3.202	116	3.318
Sudeste	28.372	862	29.234	27.971	931	28.902
Sul	7.595	139	7.734	7.574	186	7.760
Total	46.019	1.283	47.302	45.151	1.405	46.556

Empregados por tipo de emprego e região¹ ^{GRI 2-7}

Região do Brasil	2023			2024		
	Tempo Integral	Período Parcial	Total	Tempo Integral	Período Parcial	Total
Centro-Oeste	1.107	489	1.596	1.192	329	1.521
Nordeste	3.480	1.936	5.416	3.206	1.849	5.055
Norte	2.661	662	3.323	2.251	1.067	3.318
Sudeste	22.410	6.811	29.221	22.118	6.784	28.902
Sul	6.977	750	7.727	6.838	922	7.760
Total	36.635	10.648	47.283	35.605	10.951	46.556

1: Os dados de 2023 foram revistos e ajustados em relação à publicação do relatório anterior. Considera-se tempo integral a jornada acima de 180 horas mensais.

Empregados por tipo de emprego e gênero¹ ^{GRI 2-7}

Gênero	2023			2024		
	Tempo Integral	Período Parcial	Total	Tempo Integral	Período Parcial	Total
Homens	12.775	3.045	15.820	11.868	3.338	15.206
Mulheres	23.860	7.603	31.463	23.627	7.723	31.350
Total	36.635	10.648	47.283	35.495	11.061	46.556

1: Os dados de 2023 foram revistos e ajustados em relação à publicação do relatório anterior. Considera-se tempo integral a jornada acima de 180 horas mensais.

Trabalhadores que não são empregados ^{GRI 2-8}

Tipo de Trabalhador	Tipo de trabalho realizado	2023	2024
Estagiário	Serviços administrativos	23	54

Remuneração e benefícios GRI 401-2

Temos o compromisso de promover o bem-estar pessoal, financeiro e familiar de todos os nossos colaboradores. Para tanto, adotamos políticas de gestão de cargos e salários, que, junto com outras práticas de Recursos Humanos, sustentam nosso modelo de Gestão de Pessoas.

Nossa política de remuneração tem como objetivo garantir a equidade interna, a transparência e a competitividade externa, utilizando uma série de mecanismos estruturais, como a definição de cargos e salários, bem como os procedimentos para evolução salarial, que incluem critérios de mérito, promoções, enquadramentos e outros ajustes salariais.

A viabilidade econômica dessas práticas é monitorada de forma constante por meio de pesquisas salariais realizadas no mercado, das quais o grupo participa ativamente. Essas pesquisas servem como uma base para ajustar e balizar a estrutura interna de precificação dos cargos, levando em consideração as diferentes realidades econômicas e práticas de remuneração por regiões.

Dessa forma, mantemos uma estrutura salarial competitiva, alinhada às melhores práticas do mercado e ao mesmo tempo garantimos que os ajustes sejam sustentáveis do ponto de vista financeiro.

Além disso, a utilização dos procedimentos de remuneração está integrada aos demais processos de gestão de pessoas, como avaliação de desempenho, gestão de talentos e plano de sucessão. Isso assegura que a remuneração reflita o desempenho individual e as estratégias de desenvolvimento de carreira, proporcionando um ambiente onde o fator de engajamento dos colaboradores é fortemente impulsionado pela percepção de uma recompensa justa e adequada aos resultados alcançados.

Essa abordagem integrada contribui para a construção de um ciclo contínuo de atração, retenção e motivação de talentos dentro da organização.



Valor humano

A remuneração é apenas uma parte de um pacote de recompensas que uma empresa oferece aos seus colaboradores. Os benefícios são fundamentais para o bem-estar, pois vão além do salário, oferecendo suporte nas áreas de saúde, segurança e qualidade de vida. Eles ajudam a aumentar a satisfação e o engajamento, tornando o ambiente de trabalho mais positivo e produtivo.

Na Sodexo, oferecemos benefícios que garantem transparência e padronização, como planos de saúde e odontológico, vales-alimentação e refeição, licença parental, auxílio para pessoas com deficiência e invalidez, seguro de vida e previdência privada. Também contamos com ajuda de custo para modelos flexíveis de trabalho, plataformas de saúde e bem-estar, teleterapia e serviços de assistência gratuitos para colaboradores e seus dependentes, com especialistas em diversas áreas, como financeira, jurídica, emocional, entre outras.

Benefícios adicionais Sodexo



Prêmio Faça Parte de Algo Maior

No encerramento de cada ano fiscal, esse reconhecimento celebra histórias marcantes dos times, destacando aqueles que incorporam os pilares da nossa proposta de valor EVP (Pertencer, Agir e Crescer) e fazem a diferença todos os dias. Cada colaborador grava um vídeo e concorre a premiação em dinheiro, além de uma viagem exclusiva para ser reconhecido no palco diante de toda a mídia e alta liderança da organização e curtir uma celebração marcante.



Dia livre (folga remunerada)

Ao final de cada ano trabalhado na Sodexo, nossos colaboradores são convidados pelos seus gestores para uma conversa de desempenho e performance. Como reconhecimento por aniversário de casa, os colaboradores podem acordar um dia de folga remunerada para celebrar a parceria entre colaborador e empresa. O colaborador tem até 6 meses para usufruir desta folga.



Verão Sodexo

Durante a estação do ano “verão” torna-se vigente o benefício #VerãoSodexo, com a proposta de proporcionar duas tardes de folga remunerada. Além disso, durante o período é permitindo o uso de vestimentas adequadas ao clima, incluindo bermuda, nos escritórios da Sodexo.



Distinção por tempo de serviço

Compromisso e dedicação merecem reconhecimento. Valorizamos a trajetória dos nossos colaboradores com um crachá nominal exclusivo, um pin comemorativo e uma gratificação financeira, simbolizando nosso apreço por sua contribuição por tempo de trabalho na empresa.

Salário fixo + Adicionais fixos

Salário > Remuneração > Reconhecimento > Benefícios



- Gestão de carreira
- Treinamento
- Qualidade de vida no trabalho
- Reconhecimento
- Mentoria



- Modelos flexíveis de trabalho
- Empréstimo
- Plataforma de saúde e bem-estar
- Odonto
- Previdência
- Auxílio Creche
- Apoio Pass
- Seguro de Vida
- Transporte
- Saúde
- Plataforma de teleterapia
- Alimentação
- Combustível



- Bonificação
- Gratificação
- PLR
- Prêmio
- Variável de vendas

Atuação no Rio Grande do Sul



Estivemos profundamente mobilizados para apoiar nossos colaboradores, clientes e a comunidade gaúcha afetados pelas intensas chuvas que atingiram o Rio Grande do Sul (RS) em 2024, em um evento sem precedentes na história do Estado.

Para os nossos três mil colaboradores residentes no Rio Grande do Sul, oferecemos teleterapia, com duas sessões gratuitas por mês e acesso a grupos de apoio por meio da plataforma Vittude.

Para os 243 colaboradores mais severamente impactados, criamos um fundo emergencial

com recursos próprios para apoiá-los na recuperação, incluindo suporte psicológico e jurídico. Mobilizamos nossas redes e clientes em outras regiões do Brasil para contribuir com doações à ONG Banco de Alimentos que apoia diretamente as comunidades afetadas.

Além disso, realizamos a doação de 45 toneladas de alimentos ao Banco de Alimentos, sendo 31 toneladas viabilizadas através dos recursos emergenciais do movimento social *Stop Hunger*.

Veja mais sobre o movimento em **[Nós e as Nossas Comunidades](#)**

Programa Vita

O *Vita by Sodexo* é um programa global de benefícios criado para promover o bem-estar dos colaboradores, abrangendo os âmbitos pessoal, financeiro e familiar. Seu objetivo é oferecer as condições necessárias para que cada profissional alcance seu pleno potencial e cresça como protagonista em sua jornada profissional. Esse pacote de benefícios é disponibilizado a todos os colaboradores da Sodexo, independentemente do país em que atua e inclui:



Seguro de vida

Proporciona segurança financeira para a família dos colaboradores, garantindo o equivalente a um ano do seu salário base em caso de falecimento.



Apoio Pass

Assistência telefônica disponível 24x7, que oferece apoio, orientação prática e aconselhamento em saúde e bem-estar, como nos campos psicológico, jurídico e financeiro.



Licença parental GRI 401-3

Concede 120 dias de afastamento remunerado, que pode ser utilizado pelo cuidador primário, independentemente do gênero. Em famílias compostas por dois pais ou duas mães, por exemplo, uma das pessoas pode ser o cuidador primário e usufruir dessa licença. O cuidador secundário tem direito a cinco dias de afastamento remunerado, segundo a legislação vigente. No entanto, na Sodexo concedemos dez dias de afastamento remunerado.



Licença para cuidados familiares

É concedida quando familiares próximos, como filhos, pai, mãe, cônjuge ou parceiro/parceira, precisam de companhia para cuidar de sua saúde. Todos os colaboradores com no mínimo dois anos de vínculo com a empresa podem usufruir desse benefício por até cinco dias úteis (dependendo do tempo de casa), seguidos ou fracionados. Esses dias não são descontados na folha de pagamento.

Atração de talentos

GRI 2-19, 2-20, 3-3 (Tema material: Rotatividade e atração de talentos)

Acreditamos que grandes talentos constroem grandes resultados. Por isso, desenvolvemos programas estratégicos voltados para a atração, retenção e desenvolvimento de profissionais, criando oportunidades reais de crescimento dentro da empresa.

Investimos ativamente na identificação e evolução dos nossos colaboradores por meio de um processo robusto e contínuo de Revisão de Talentos (*Talent Review*), garantindo que cada pessoa tenha o suporte necessário para crescer e prosperar.

Esse compromisso reflete diretamente em nossos resultados: 78% do nosso Time de Liderança Regional (TLR) é formado por talentos que se desenvolveram internamente, fortalecendo nossa cultura de crescimento e valorização das pessoas.

A gestão de pessoas avalia o desempenho, gerencia talentos, concede bônus e acompanha os planos de sucessão e promoções.

Líderes recebem remuneração fixa e variável, de acordo com metas e resultados, além de benefícios de previdência complementar com contrapartida da empresa (PGBL/VGBL).

O nosso forte direcionamento em atrair, engajar, desenvolver e reter profissionais que buscam uma empresa com propósito e que os impulse a crescer como protagonistas de suas carreiras, nos ajudou a enfrentar o ambiente de escassez de mão de obra em 2024, provocado pelo cenário de redução do desemprego no Brasil, bem como a 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.

Número total de empregados e contratações no período, por gênero GRI 401-1

Gênero	2023			2024		
	Admitidos	Média de colaboradores	Taxa (%)	Admitidos	Média de colaboradores	Taxa (%)
Mulheres	17.023	31.226	54,52	16.598	31.302	53,03
Homens	8.160	15.623	52,23	7.578	15.483	48,94
Total	25.183	46.849	53,75	24.176	46.785	51,67

Número total de empregados e contratações no período, por faixa etária GRI 401-1

Faixa etária	2023			2024		
	Admitidos	Média de colaboradores	Taxa (%)	Admitidos	Média de colaboradores	Taxa (%)
Abaixo de 30 anos	8.481	8.903	95,26	8.101	8.840	91,64
De 30 a 50 anos	13.592	26.826	50,67	12.957	26.039	49,76
Acima de 50 anos	3.110	11.120	27,97	3.118	11.906	26,19
Total	25.183	46.849	53,75	24.176	46.785	51,67

Número total de empregados e contratações no período, por região GRI 401-1

Região	2023			2024		
	Admitidos	Média de colaboradores	Taxa (%)	Admitidos	Média de colaboradores	Taxa (%)
Centro-Oeste	1.317	1.586	83,04	1.307	1.557	83,94
Nordeste	1.856	5.486	33,83	1.443	5.169	27,92
Norte	1.882	2.880	65,35	1.678	3.571	46,99
Sudeste	14.831	28.877	51,36	15.406	28.845	53,41
Sul	5.297	8.020	66,05	4.342	7.643	56,81
Total	25.183	46.849	53,75	24.176	46.785	51,67

Número total de empregados que deixaram a empresa, por gênero GRI 401-1

Gênero	2023			2024		
	Desligados	Média de colaboradores	Taxa (%)	Desligados	Média de colaboradores	Taxa (%)
Mulheres	16.265	31.226	52,08	16.722	31.302	53,42
Homens	7.877	15.623	50,41	8.192	15.483	52,91
Total	24.142	46.849	51,53	24.914	46.785	53,25



Número total de empregados que deixaram a empresa, por faixa etária GRI 401-1

Faixa etária	2023			2024		
	Desligados	Média de colaboradores	Taxa (%)	Desligados	Média de colaboradores	Taxa (%)
Abaixo de 30 anos	7.085	8.903	79,58	7.515	8.840	85,01
De 30 a 50 anos	13.699	26.826	51,07	13.767	26.039	52,87
Acima de 50 anos	3.358	11.120	30,20	3.632	11.906	30,51
Total	24.142	46.849	51,53	24.914	46.785	53,25

Número total de empregados que deixaram a empresa, por região GRI 401-1

Região	2023 ¹			2024		
	Desligados	Média de colaboradores	Taxa (%)	Desligados	Média de colaboradores	Taxa (%)
Centro-Oeste	1.371	1.586	86,44	1.191	1.557	76,49
Nordeste	2.085	5.486	38,01	1.597	5.169	30,90
Norte	1.204	2.880	41,81	1.491	3.571	41,75
Sudeste	13.757	28.877	47,64	16.950	28.845	58,76
Sul	5.725	8.020	71,38	3.685	7.643	48,21
Total	24.142	46.849	51,53	24.914	46.785	53,25

1: Os dados de 2023 foram revistos e ajustados em relação à publicação do relatório anterior.

Desenvolvimento Contínuo:



Revisão de Talentos (*Talent Review*)



Mentoria e desenvolvimento de liderança



Estágios e oportunidades para Jovens Talentos



Programas de Diversidade, Equidade e Inclusão



Investimento em qualificação e capacitação



Pacote de benefícios e remuneração

Principais programas de aperfeiçoamento contínuo GRI 404-2

Excelência em Movimento

Desenvolvimento de competências de liderança operacional para gerentes de unidades, gerente de contas estratégicas, gerentes operacionais e diretores operacionais.

SheLeads Brasil

Desenvolvimento de *soft skills* para liderança feminina (gerentes de unidades).

Liderança Empática

Capacitação para desenvolvimento de habilidades para todas as lideranças.

Agentes da Transformação

Programa de desenvolvimento de competências para *Business Partner*.

Potencial transformador GRI 404-1; 404-2

Investimos continuamente na formação e no desenvolvimento profissional dos nossos colaboradores, com o objetivo de garantir o comprometimento e o reconhecimento de todos.

Nosso compromisso com o crescimento da equipe envolve treinamentos focados em temas como diversidade, equidade e inclusão, ética, segurança no trabalho, tecnologia, além de apoio financeiro para cursos de idiomas, pós-graduação, programas de formação livre, entre outros. Possuímos três plataformas de treinamento: Módulo de Treinamento, *Beedoo* (destinado aos jovens aprendizes) e *Ingenium*, que abrange cargos funcionais e operacionais até os gerentes de unidade.

A gestão de pessoas está alinhada à estratégia de desenvolvimento do negócio, buscando incentivar constantemente o protagonismo de cada colaborador na construção de sua carreira. Para isso, contamos com o Programa Talento e Desempenho, que se baseia em ciclos contínuos de conversas entre colaboradores e seus gestores.

Por meio de diálogos honestos e transparentes, promovemos o crescimento profissional e pessoal, o aprimoramento das competências, bem como o desenvolvimento de planos individuais de evolução.

A cada ano, nossos profissionais realizam uma reflexão sobre o seu desenvolvimento, por meio de uma jornada de autoavaliação e de avaliação de desempenho com o gestor direto.

O Crescer Juntos é o nosso programa de recrutamento interno, criado para valorizar talentos, fortalecer a cultura de crescimento e impulsionar carreiras.

Com ele, aproveitamos o conhecimento interno, reduzimos custos e promovemos um ambiente de desenvolvimento contínuo, aumentando o engajamento e a retenção de nossos profissionais.



Programa de Estágio

O Programa de Estágio é uma oportunidade valiosa para estudantes que desejam impulsionar suas carreiras e adquirir experiência prática em um ambiente dinâmico. Em nosso segundo ciclo, recebemos mais de 5 mil inscrições para vagas em São Paulo (SP) e Porto Alegre (RS), e seguimos firmes no compromisso com a diversidade: entre os aprovados, mais de 50% são pessoas pretas ou pardas, 73% mulheres e 27% pertencem à comunidade LGBTI+.

Com oportunidades em diversas áreas, oferecemos um ambiente dinâmico e acolhedor, onde os estudantes desenvolvem habilidades essenciais para suas carreiras.

Os estudantes participam de uma série de *workshops* com foco em seu crescimento profissional, intercalados com desafios práticos individuais e em grupo. A novidade do ano foi a criação de uma comunidade exclusiva, um espaço dinâmico para troca de informações e compartilhamento de atividades.

Com essa iniciativa, fortalecemos a colaboração, impulsionamos a aprendizagem contínua e o desenvolvimento de habilidades práticas, promovendo um ambiente de crescimento mútuo.



Programa Nutri Talent

Nosso programa conecta estudantes de Nutrição do Ensino Superior a uma experiência prática e transformadora. Durante o estágio curricular obrigatório, que pode durar de um a três meses, os alunos vivenciam o dia a dia da operação e desenvolvem habilidades essenciais para a profissão. Só no último ano, cerca de 700 estudantes passaram pela Sodexo, ampliando seu conhecimento e se preparando para os desafios do mercado.

A experiência tem impacto real na trajetória dos participantes: 88% afirmam que o estágio contribuiu diretamente para sua preparação profissional, destacando a interação com a equipe e o suporte da supervisão como diferenciais do programa.

Além de fortalecer a conexão com instituições de ensino, essa iniciativa reafirma nosso compromisso em formar talentos e abrir portas para o futuro da Nutrição.



Programa Jovem Aprendiz

Mais do que uma porta de entrada para o mercado de trabalho, o programa é uma ponte para o futuro. Aqui, os jovens têm a oportunidade de aprender na prática, desenvolvendo habilidades fundamentais em um ambiente dinâmico e acolhedor. Além de proporcionar uma experiência real de trabalho, o programa também abre caminhos para a efetivação, criando trajetórias de crescimento dentro da empresa.

No último ano fiscal, mais de mil jovens foram admitidos em nossas operações e, para 70% deles, essa foi a primeira experiência de trabalho formal.

O programa tem um impacto positivo também na diversidade, ao incluir 68% de mulheres e 57% de pessoas negras. Essa iniciativa reflete diretamente nossa Estratégia ESG, promovendo transformação social por meio da educação, empregabilidade, inclusão e desenvolvimento de talentos.



Liderança que Transforma

A capacitação contínua de líderes é essencial para disseminar a cultura e os valores da empresa, além de impulsionar o crescimento profissional dos colaboradores.

A plataforma LMS (*Learning Management System*, em português, Sistema de Gestão de Aprendizagem) oferece trilhas específicas que desenvolvem habilidades operacionais, organizacionais e comportamentais, preparando os líderes para treinar suas equipes e garantir a evolução constante de todos.

O sucesso desse processo pode ser evidenciado, por exemplo, pela iniciativa Cozinha Inteligente®, na qual os profissionais que atuam em serviços de alimentação foram capacitados para o uso de equipamentos e execução de processos tecnológicos.

Leia sobre a Cozinha Inteligente® no capítulo **Nós e o Nosso Planeta**



Chefs conectados com a sustentabilidade

A competição global da Sodexo, *Cook for Change*, desafia os chefs ao redor do mundo a criarem pratos inovadores e saborosos, com foco na responsabilidade ambiental e receitas baseadas em ingredientes vegetais e sustentáveis, que visam reduzir o desperdício alimentar e celebrar uma gastronomia que equilibra sabor, criatividade e respeito pelo meio ambiente.

Uma evolução do programa *Sustainable Chef Challenge*, o *Cook for Change* contou com chefs de diversos países na grande final que aconteceu em Paris. O brasileiro John Oliveira foi o vencedor da etapa regional e representou o Brasil na competição, ficando no top 5 no *ranking* mundial com um prato de Polenta com Queijo de Castanha, Sagu ao Vinho e Lentilha Caramelizada ao Azeite de Hortelã.

Após a conclusão do programa, ele compartilhou seus aprendizados com os colegas de trabalho, para incorporarem mais sustentabilidade no dia a dia.

A iniciativa faz parte do compromisso global da Sodexo com a sustentabilidade, alinhada às metas de oferecer refeições com baixas emissões de CO₂ e uso consciente de ingredientes.



Prêmio Estrelas Gourmet

Uma competição interna criada com o objetivo de aumentar o engajamento dos chefs de cozinha e cozinheiros da Sodexo na criação e aplicação de receitas autorais sustentáveis e à base de plantas, reconhece e valoriza o trabalho desses profissionais que se destacam pelas práticas inovadoras, contribuindo para a qualidade e a sustentabilidade dos serviços prestados.

Em 2024, nove chefs demonstraram seu conhecimento e sua paixão pela culinária, acumulando estrelas a cada nova receita saborosa criada, e, assim, conquistaram o prêmio Estrela Gourmet.

Média de horas de capacitação, por gênero

GRI 404-3

Gênero	2022	2023	2024
Mulheres	21,41	9,59	9,25
Homens	18,90	10,37	7,69

Média de horas de capacitação, por categoria funcional

GRI 404-3

Categoria Funcional	2022	2023	2024
Comitê Executivo (Diretoria)	4,51	2,6	3,15
Gerentes Operacionais	12,69	13,49	5,94
Administrativos	4,69	9,48	4,65
Operacional	22,97	9,68	8,24

Diversidade, Equidade e Inclusão

Somos uma empresa que acredita na importância de promover um ambiente onde cada pessoa se sinta respeitada em sua singularidade. Esse é um compromisso que nos guia todos os dias. Para nós, Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) não são apenas valores, são princípios éticos e morais que impulsionam a inovação e o desempenho sustentável em todos os nossos negócios e que sempre tiveram na agenda estratégica da companhia.

Ao fomentar uma cultura diversa, segura e acolhedora, onde não há espaço para discriminação ou preconceito, ajudamos a construir um futuro mais justo, no qual todos, independentemente de suas origens, vivências ou características, possam crescer e prosperar. Temos uma política de trabalho comprometida em fornecer a todos os colaboradores a melhor experiência possível, seguindo esses preceitos.

Nosso compromisso está ancorado em cinco pilares de atuação: Gênero, Gerações, LGBTI+, Pessoas com Deficiência e Culturas e Origens. Ao investir em DE&I, garantimos um espaço onde todos têm a oportunidade de se expressar,

desenvolver-se e contribuir de maneira plena. Cada pilar conta com seu Grupo de Afinidades específico, com o objetivo de gerar apoio, debates, desenvolvimento profissional e inclusão, proporcionando um ambiente seguro e acolhedor. Ao agir dessa forma, não estamos apenas mudando a vida das pessoas dentro da companhia, mas também impactando positivamente as comunidades em que atuamos, deixando um legado de transformação e um futuro mais sustentável para todos.

Por nossa atuação em DE&I, fomos destaque em 2024 nas categorias Pessoas com Deficiência, Geracional e a empresa mais inclusiva no segmento de Serviços na pesquisa sobre inclusão do Instituto Ethos e revista Época, fomos reconhecidos com o Selo Europeu de Equidade de Gênero e Selo Amigo do Idoso, e somos, pelo quinto ano consecutivo, considerados “defensores” do grupo LGBTI+.

Veja mais sobre prêmios e reconhecimentos no capítulo **[Nosso Perfil](#)**



Nossos vínculos GRI 2-28

- Signatária do Pacto Global da ONU
- Signatária do *Women's Empowerment Principles* (ONU Mulheres)
- Signatária da Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial;
- Signatária do Movimento Mulher 360
- Associada do Instituto Ethos
- Membro do Programa Empresas com Refugiados da ACNUR e do Fórum Empresas com Refugiados
- Membro da Organização Internacional para as Migrações (OIM)
- Signatária do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+
- Parceria com o Centro de Integração Empresa-Escola
- Membro da Coalizão Empresarial pelo fim da Violência contra Mulheres e Meninas
- Empresa membro do Tem Saída e Aliança pelos Jovens

Gênero

Promovemos a equidade de gênero em todos os níveis da organização, com o objetivo de criar uma cultura inclusiva e diversa: 67% dos colaboradores da Sodexo eram mulheres, 50% da nossa equipe de líderes regionais era composta por mulheres e 84% de toda a liderança da Sodexo Brasil era feminina, com maioria feminina na liderança dos quatro segmentos em que atuamos. Nosso foco é garantir que mulheres tenham oportunidades iguais de crescimento, respeito e participação em todos os aspectos da empresa.

Também adotamos políticas robustas de combate à violência de gênero e ações preventivas, criando um ambiente seguro e acolhedor para todas as colaboradoras.

Oferecemos um canal de denúncias interno, totalmente confidencial, com processos tratados com seriedade e responsabilidade.

Percentual de empregados que recebem análises de desempenho por categoria funcional e gênero GRI 404-3

	2023			2024		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Comitê Executivo (Diretoria)	100	100	100	100	100	100
Gerentes Administrativos	97,14	99,15	98,68	98	96	96,79
Gerentes Operacionais	96,67	94,08	94,39	83	81	81,70
Administrativos	100	98,30	98,82	85	82	82,84
Operacional	98,28	98,65	96	92	82	84,89

Nossos compromissos

- Promover e apoiar iniciativas que desenvolvam as carreiras de mulheres no mercado de trabalho
- Atingir 40% de mulheres na liderança sênior globalmente até 2025
- Garantir que 100% dos colaboradores trabalhem em equipes de gestão com equilíbrio de gênero até 2025
- Ser agentes de transformação no combate à violência contra a mulher, contribuindo ativamente para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária



Programa SoTogether

Criado em 2009, une mulheres e homens em prol da valorização da equidade no crescimento profissional. No Brasil, realizamos o 21º encontro do grupo em 2024, com foco no empoderamento e carreira das mulheres.

SheWorks

Programa global que visa capacitar mulheres em situação de vulnerabilidade, abrindo portas para novas oportunidades de emprego e carreira, promovendo a equidade de gênero e a inclusão no mercado de trabalho, através do aprendizado por observação. Realizamos oficinas e treinamentos sobre preparação de currículo, transmitimos conhecimento sobre como utilizar as redes sociais, dicas para entrevista e escolha do dress code.

Além de conhecerem a empresa e as diversas oportunidades de carreira disponíveis, as participantes têm acesso a oficinas, palestras e treinamentos voltados para o desenvolvimento profissional e pessoal, ampliando suas perspectivas e fortalecendo suas habilidades.

Women´s Empowerment Principles (WEPs)

Somos signatários dos Princípios de Empoderamento das Mulheres, lançados pela ONU Mulheres e pelo Pacto Global da ONU em 2010, que oferecem uma estrutura para empresas promoverem a igualdade de gênero e o empoderamento feminino no local de trabalho, na cadeia de valor e na comunidade.

Os sete princípios estão alinhados com os ODS e a adesão aos WEPs fortalece nosso compromisso corporativo com a igualdade de gênero e contribui para um futuro mais justo.

Movimento Mulher 360

Participamos do Movimento Mulher 360, que é uma iniciativa que visa promover a inclusão e o empoderamento das mulheres, especialmente no ambiente de trabalho e em áreas de liderança.

Focado em apoiar e inspirar mulheres a alcançar posições de destaque e transformar suas realidades, o movimento busca criar uma rede de apoio e visibilidade para as mulheres, proporcionando ferramentas, conhecimentos e oportunidades para o crescimento pessoal e profissional.

Programa Fadas Madrinhas

Criado para acolher e dar suporte às colaboradoras que sofrem (ou sofreram) violência doméstica. Em quatro anos de atuação, foram mais de 500 atendimentos realizados e dez mulheres foram salvas de risco iminente. O projeto conta com 75 colaboradores voluntários capacitados para realizarem atendimentos psicológicos e jurídicos às colaboradoras que necessitam de acolhimento.

O programa foi novamente premiado em 2024 com o Troféu GEEIS-SDG, que é uma iniciativa do selo *Gender Equality for European & International Standard (GEEIS)*, dedicado a promover ações pela igualdade e inclusão de gênero.

Também foi vencedor na categoria de Diversidade, Equidade e Inclusão do Prêmio Shell de Liderança 2023. E passou a ter suas ações replicadas por parceiros e clientes.



75
colaboradores voluntários

+ de **500**
atendimentos

10
mulheres salvas de risco iminente

2 novas premiações

Reconhecimento no mercado

Declaração conjunta Sodexo e UITA

O nosso compromisso no combate à violência doméstica, por meio da conscientização em todos os lugares do mundo onde atuamos, foi reforçado com a assinatura de uma declaração conjunta de luta contra a violência doméstica com a União Internacional das Associações dos Trabalhadores da Alimentação, da Agricultura, da Hotelaria, da Restauração, do Tabaco e dos Trabalhadores Aliados (UITA).

Somos a primeira empresa do setor a assinar esse tipo de declaração conjunta com a UITA e reforçamos a nossa responsabilidade na construção de um ambiente de trabalho seguro para os colaboradores, sensibilizando nossas lideranças e desenvolvendo ações adequadas para promover a igualdade de gênero, a inclusão e o bem-estar.

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança, por gênero, em 2024 GRI 405-1



Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens, por categoria funcional¹ GRI 405-2

Categoria Funcional	2023	2024
Comitê Executivo (Diretoria)	0,78	0,92
Gerentes Administrativos	0,84	0,84
Gerentes Operacionais	0,86	0,90
Administrativos	0,93	0,88
Operacional	0,94	0,99

1: Colaboradores ativos com jornada integral (acima de 180 horas mensais).

Percentual de empregados por categoria funcional e gênero, em 2024 GRI 405-1

Categoria Funcional	Homens	Mulheres
Comitê Executivo (Diretoria)	44,12%	55,88%
Gerentes Administrativos	39,90%	60,10%
Gerentes Operacionais	13,13%	86,87%
Administrativos	31,45%	68,55%
Operacional	33,84%	66,16%



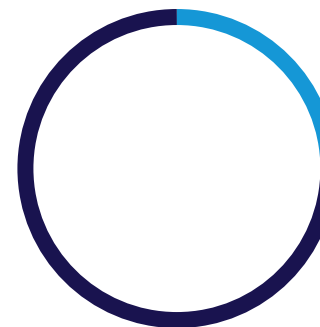


Gerações

Promovemos e incentivamos a interação entre gerações, permitindo que colaboradores de todas as idades (a Sodexo não trabalha com menores de 14 anos) trabalhem e cresçam juntos, com oportunidades para todos. Foi criado um documento de orientação, o Guia Sodexo 50+, que reúne as melhores práticas voltadas para a melhor idade. Atualmente, 28% de nossa equipe é composta por colaboradores com 50 anos ou mais, e temos orgulho de sermos a primeira empresa no setor de prestação de serviços de alimentação e *facilities* a receber o Selo Empresa Amiga do Idoso. Essa certificação, concedida pelo Instituto Chronossomos, reconhece as empresas que promovem a integração e a participação ativa de profissionais com mais de 50 anos.

Além disso, pensando também nas novas gerações que estão chegando no mercado de trabalho, oferecemos oportunidades e uma jornada exclusiva de desenvolvimento por meio do Programa Jovem Aprendiz, que proporciona acesso a conteúdos que enriquecem o perfil profissional dos participantes. Atualmente, contamos com mais de 1.400 jovens no programa, com idades entre 14 e 24 anos.

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança, por faixa etária, em 2024 GRI 405-1



■ Abaixo de 30 anos: 25%
 ■ Entre 30 e 50 anos: 75%

Percentual de empregados por categoria funcional e faixa etária, em 2024 GRI 405-1

Categoria Funcional	Abaixo de 30 anos	30 a 50 anos	Acima de 50 anos
Comitê Executivo (Diretoria)	-	76,47%	23,53%
Gerentes Administrativos	1,01%	86,36%	12,63%
Gerentes Operacionais	13,93%	76,36%	9,71%
Administrativos	32,76%	63,29%	3,95%
Operacional	19,70%	53,70%	26,60%

Orientação sexual e Identidade de gênero (LGBTI+)

Temos o compromisso de promover e incentivar a igualdade e o respeito a todas as pessoas na Sodexo, independente de sua orientação sexual e identidade de gênero, por meio de projetos, programas e eventos vinculados ao tema. Criamos locais de trabalho para todos, fornecendo tratamento justo, segurança e acesso total a recursos e oportunidades.

Estabelecemos esse compromisso formal ao assinarmos a Carta de Adesão ao Fórum de

Empresas e Direitos LGBTI+, em 2015, quando assumimos os dez compromissos para a promoção dos direitos relacionados a esta comunidade no mercado de trabalho. Inclusão é parte do nosso DNA e por isso tivemos o orgulho de celebrar em 2024 os 20 anos de atuação do grupo PRIDE, uma iniciativa global da Sodexo, consolidada em diversos países, atuando na educação e sensibilização e fornecendo tratamento justo, segurança e acesso total a recursos e oportunidades.



THE INTERNATIONAL
PLATFORM FOR LGBTIQ+
INCLUSION AT WORK

Nosso engajamento foi novamente reconhecido no *Workplace Pride Global Benchmark* de 2024, que avalia as ações de empresas para assegurar locais de trabalho inclusivos para a comunidade. Fomos referência pelo quinto ano consecutivo, mas com o diferencial de termos alcançado uma pontuação recorde de 99,7% nas oito categorias avaliadas.





Empregabilidade Trans

Projeto do Ministério do Trabalho e OIT para dar oportunidade de emprego formal para pessoas transgênero. Contratamos dois colaboradores desse projeto em um de nossos clientes e nosso efetivo conta com mais de 60 colaboradores trans.



Me Chame pelo meu Nome

Buscamos construir um ambiente de trabalho inspirador, promovendo segurança, bem-estar e valorização de todos os nossos talentos. Iniciamos esse compromisso chamando as pessoas pelo nome com o qual se identificam, promovendo visibilidade, dignidade, respeito e inclusão. O nome social é uma expressão genuína da identidade de gênero.

Na Sodexo, priorizamos seu uso diário e apoiamos colaboradores transgênero que desejem realizar o processo de retificação, uma ferramenta legal e crucial para alteração nos documentos pessoais como a Certidão de Nascimento.



Campanhas internas de sensibilização



Painel: Mês do Orgulho LGBTI+



Sensibilização de equipes operacionais sobre temas LGBTI+



Webinar Dia Nacional da Visibilidade Trans



Dia Internacional do Combate à LGBTI+fobia



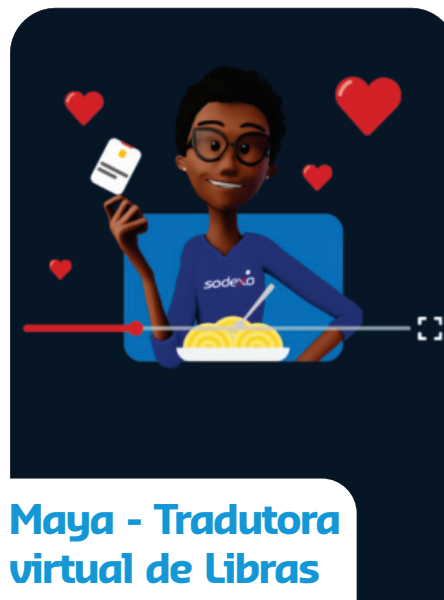
Pessoas com deficiência

Incentivar a inclusão de pessoas com deficiência em todas as suas áreas de atuação, por meio de projetos, programas e eventos, além de parcerias com instituições e empresas especializadas, faz parte do nosso jeito Sodexo de ser.

Estamos comprometidos com a sensibilização de todos os colaboradores para uma inclusão verdadeira e com o cumprimento da legislação de cotas. Atualmente, temos mais de 2 mil colaboradores com deficiência em nosso grupo, com acesso a locais de trabalho e treinamentos acessíveis, respeitando as individualidades de cada um.

Percentual de empregados de grupos minoritários e/ou vulneráveis por categoria funcional, em 2024 GRI 405-1

Categoria Funcional	Negros	PcD
Comitê Executivo (Diretoria)	11,76%	0,00%
Gerentes Administrativos	14,14%	2,02%
Gerentes Operacionais	34,11%	3,43%
Administrativos	31,49%	4,34%
Operacional	62,79%	4,61%



Maya - Tradutora virtual de Libras

Em 2023, através de uma parceria com a *HandTalk*, implementamos a Maya, nossa tradutora virtual em Libras, que garante a descrição dos conteúdos da intranet para nossos colaboradores e do site externo para parceiros e clientes. Desde o lançamento do sistema, mais de 14 mil palavras foram traduzidas.

A Maya possibilitou a conquista do Selo Municipal de Direitos Humanos, em São Paulo, por termos aprimorado a experiência de pessoas com deficiência auditiva, sejam eles clientes, parceiros, fornecedores e

colaboradores, bem como a sociedade de uma forma geral.

Também fomos reconhecidos no *ranking* global *Disability Equality Index®*, da *Disability:IN*, obtendo a pontuação máxima na categoria Melhores Lugares Para Trabalhar para inclusão de pessoas com deficiência, em 2024.



Mobility Mojo

Somos representantes da ferramenta irlandesa *Mobility Mojo*, que capacita e certifica organizações em todo o mundo para criar ambientes acessíveis e inclusivos para todas as pessoas, por meio de sua plataforma para vistoria das edificações. Recebemos a certificação categoria Bronze para os nossos escritórios de São Paulo e Porto Alegre.

As inspeções são realizadas por colaboradores técnicos do Marketing, acompanhados da área de DE&I, que são treinados para identificar as análises necessárias.

Culturas e Origens

Promover e incentivar a equidade e o respeito a todas as pessoas na Sodexo, independente de sua raça, etnia, origem e/ou religião, por meio de projetos, programas e eventos vinculados ao tema é o principal objetivo desse pilar. Com mais de 60% de colaboradores negros no Brasil, o grupo incentiva que diversas vozes sejam ouvidas e abre caminho para o desenvolvimento e a representatividade de lideranças negras.



Mais de 300 colaboradores refugiados de Senegal, Angola, Guiné, Haiti, Venezuela



66% desse total são mulheres



Formamos **130 pessoas** no curso Copeiro Hospitalar no SENAC, sendo **80 refugiadas** da Venezuela



Somos Todos Cuidadores

Programa para capacitar e formar pessoas em situação de vulnerabilidade, como refugiados, mulheres que sofrem violência, pessoas com deficiência, pessoas transgênero, entre outros públicos, oferecendo a oportunidade de contratação pela Sodexo.

Foi desenvolvido em parceria com a Organização Internacional para as Migrações (OIM).

Em cinco anos de atuação, já formamos mais de 180 pessoas.



Somos uma “empresa mobilizadora” dessa iniciativa da Agência da ONU para Refugiados (ACNUR) e do Pacto Global no Brasil, que prioriza a troca de experiência e de ações que contribuam para boas práticas na inclusão de pessoas refugiadas no mercado de trabalho.

Atuando nesse tema desde 2013, capacitamos e contratamos pessoas em situação de refúgio.



Manifesto Antirracista

Construir um futuro melhor para as próximas gerações significa refletir sobre nossa realidade, combater as desigualdades e agir pela inclusão de todas as pessoas.

O nosso compromisso com esta causa nos levou a lançar, em outubro de 2023, nosso Manifesto Antirracista, com 10 compromissos assumidos pela Sodexo para combater o racismo e promover a diversidade, equidade e inclusão. Disponível nos nossos perfis e plataformas *on-line*, ele é assinado pelo nosso time, que se compromete conosco como aliados da equidade racial.

Confira aqui o nosso [Manifesto Antirracista](#)

Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial

Desde maio de 2024, estamos engajados com este movimento, formado em 2015 por pessoas da sociedade civil, com o objetivo de promover um ambiente de negócios sustentável, através da superação do racismo e de todas as formas de discriminação no ambiente corporativo e em toda a sua cadeia de valor, assim como na sociedade.

Programa de Bolsas de Inglês para Colaboradores Negros

Desde 2021, em parceria com a EF/Hult, a Sodexo oferece bolsas de estudo de inglês na modalidade *self-study* para colaboradores pardos e pretos.

Essa iniciativa fortalece nossa proposta de valor, tornando a Sodexo um ambiente onde as pessoas podem pertencer, agir e crescer.

O programa vai além do aprendizado de um novo idioma, proporcionando uma oportunidade única de fazer parte de uma comunidade que valoriza a diversidade, promover mudanças reais e alcançar um crescimento significativo na carreira e na vida pessoal. Já concedemos mais de 200 bolsas para esse programa, no qual os colaboradores têm acesso gratuito à plataforma pelo período de um ano.

Programa de Mentoria Exclusiva para Pessoas Negras

O programa foi desenvolvido pela área de Aprendizagem & Desenvolvimento (GTERH), com o apoio da área de Sustentabilidade e ESG, para oferecer uma oportunidade única para ampliar a rede de relacionamentos e proporcionar uma nova perspectiva sobre o desenvolvimento de carreira de pessoas negras.

A mentoria promove o protagonismo e acelera o crescimento profissional e

personal através do compartilhamento de experiências, habilidades e conhecimentos, facilitados por uma jornada cuidadosamente planejada para favorecer trocas valiosas. Além disso, conecta talentos e constrói pontes para um futuro mais equitativo.

Nessa primeira edição, 22 colaboradores foram mentorados por nossos líderes.



Suporte e adaptação

Workshop Espírito de Inclusão Sodexo Brasil voltado a todos os pilares

O projeto acontece presencial e remotamente, desde seu lançamento, em março de 2018

Qualidade de vida e bem-estar GRI 403-1, 403-6, 403-8

Saúde e Segurança Ocupacional

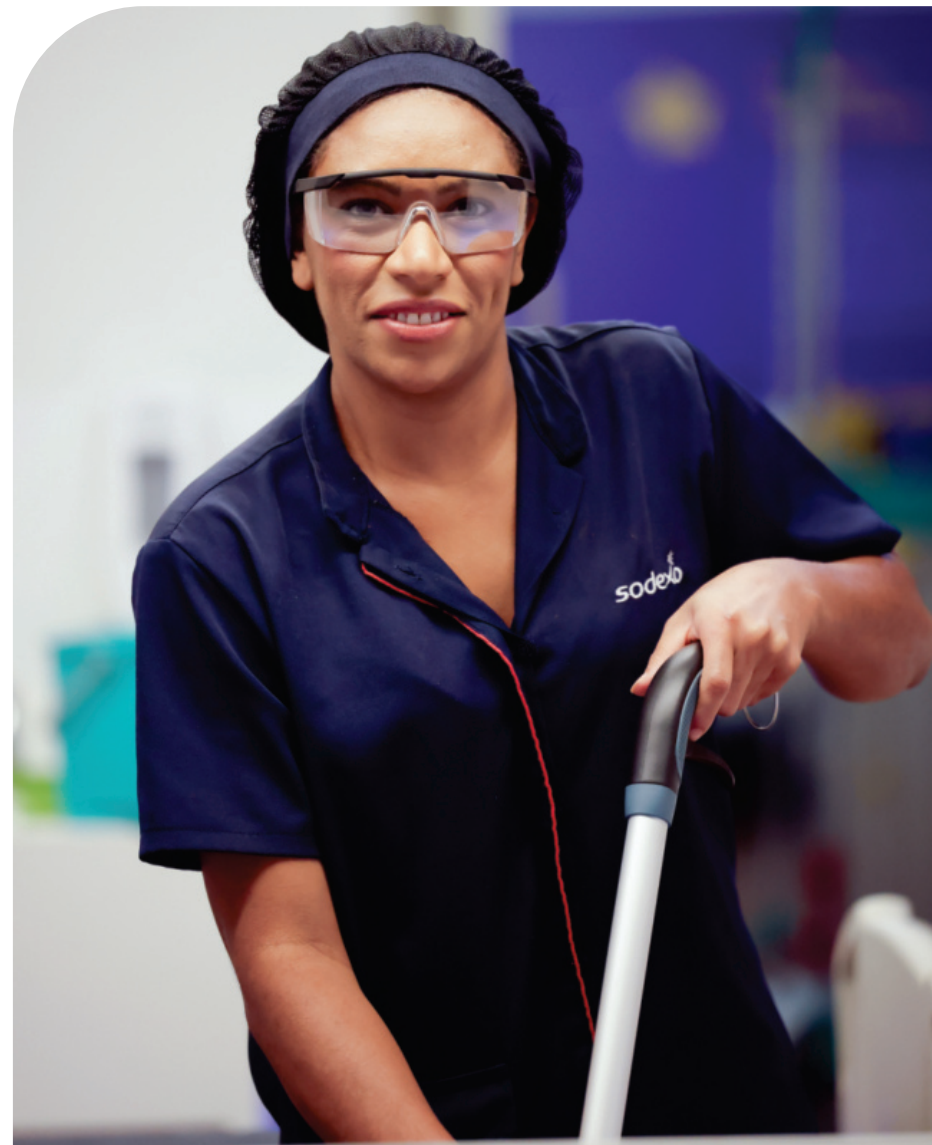
Nossa gestão de saúde e segurança ocupacional abrange todas as atividades, locais de trabalho e colaboradores, indo além da simples conformidade legal e sendo orientada por uma cultura de Mentalidade Zero Dano (*Zero Harm Mindset*). Estamos comprometidos em criar e manter um ambiente de trabalho seguro, saudável e que promova o bem-estar, compromisso que se traduz em uma atuação que assegura o cumprimento integral dos regulamentos, códigos e políticas de saúde e segurança em todas as nossas operações.

Atuamos com um Sistema de Gestão Integrado (SGI), que tem como principal objetivo minimizar os riscos nas atividades diárias, promover melhoria contínua nas práticas de segurança, engajamento e participação dos colaboradores, preservando a saúde e a integridade física de nossos colaboradores, clientes e prestadores de serviços. O SGI é certificado pelos padrões estabelecidos na Norma ABNT ISO 45001, que estabelece requisitos específicos relacionados às condições de trabalho, prevenção de acidentes e doenças ocupacionais e na garantia de um ambiente de trabalho mais seguro e saudável.

Nosso foco é a contínua melhoria da experiência dos nossos profissionais, promovendo uma cultura de colaboração que fortalece o engajamento e a sinergia entre as equipes. Este sistema é estruturado para identificar, avaliar e controlar os riscos associados às condições de trabalho, assegurando a proteção e o bem-estar de todos que atuam na companhia.

Parte dessa melhoria advém da capacitação, promovendo regularmente conhecimento técnico, de saúde e segurança para nossas pessoas. Dentre os temas abordados incluem procedimentos de emergência, uso correto de EPIs, ergonomia, prevenção de acidentes e primeiros socorros. Os gerentes de unidade são treinados nos temas operacionais por instrutores qualificados em saúde e segurança do trabalho, com experiência prática na área, para que estejam preparados para capacitar sua equipe. É de responsabilidade da liderança garantir recursos e treinamentos adequados para o desenvolvimento contínuo de competência de sua equipe, assim como a avaliação da eficácia da capacitação, por meio de testes, observações práticas, *feedbacks* contínuos e avaliação de desempenho.

Promovemos a comunicação bidirecional sobre temas de saúde, segurança das pessoas e dos alimentos, incentivando os colaboradores a relatarem perigos e participarem ativamente na implantação de medidas preventivas. Os colaboradores são encorajados a participar efetivamente destes temas por meio de ações que envolvem a criação ou melhoria de ferramentas e programas como o Tenha um Dia Seguro e o Preaxion, teste de EPI, CIPA, reunião mensal de governança com líderes de HSE e gestores operacionais, Conversa do Dia e Caminhada da Segurança (*Safety Walk*). Contamos com médicos do trabalho e enfermeiros especializados, clínicas credenciadas em várias regiões e serviços de saúde ocupacional no local de trabalho.



Elementos-chave do nosso sistema de gestão **GRI 403-1**

Política de Saúde e Segurança no Ambiente de Trabalho:

clara e objetiva, nossa política define os compromissos e objetivos da empresa em relação à saúde e segurança ocupacional.

Confira mais informações [aqui](#)

Identificação de Perigos e Avaliação de Riscos:

nossas avaliações são regulares e realizadas em todas as unidades operacionais para identificar potenciais perigos, avaliar os riscos e adotar medidas de controle adequadas.

Participação dos Trabalhadores:

estimulamos o engajamento ativo dos nossos colaboradores no desenvolvimento e na inserção das práticas de saúde e segurança, promovendo uma mentalidade de Zero Dano.

Treinamento e Capacitação:

realizamos treinamentos contínuos para garantir que todos os colaboradores estejam informados sobre os riscos e saibam como agir de forma segura.

Monitoramento e Revisão:

desenvolvemos mecanismos de inspeção e auditoria constantes para monitoramento do desempenho e revisão dos processos em saúde e segurança. Todos os processos da empresa estão certificados na norma ISO 45001, com abrangência para todas as unidades operacionais e colaboradores, mesmo que não auditados *in loco*.

Programa Mentalidade Zero Dano **GRI 403-5**

A segurança, tanto no trabalho quanto dos alimentos, é um valor inegociável e um pilar fundamental da estratégia da companhia. Isso não só garante a conformidade com normas e regulamentos, mas também nos ajuda a conduzir nossa estratégia para crescer e sustentar nossos negócios, promovendo uma operação mais eficiente e confiável.

Todos os dias, disseminamos a convicção de que os acidentes de trabalho e as doenças de transmissão hídrica e alimentar (DTHA) podem ser evitados. Esse é o propósito do Programa Mentalidade Zero Dano, uma iniciativa global de segurança da Sodexo, que visa reforçar a importância de um ambiente seguro para todos e fomentar uma cultura de segurança baseada no compromisso. O programa busca transformar a segurança em um valor pessoal essencial que impulse o comportamento, escolhas e ações de nossos colaboradores.

A Mentalidade Zero Dano não é estática, ela é baseada em uma cultura de melhoria contínua. Avaliar e aprimorar as práticas de segurança, aprender com incidentes passados e ajustar as estratégias para garantir um ambiente cada vez mais seguro faz parte desse processo.

No Brasil, o Programa Mentalidade Zero Dano inclui a capacitação das equipes e o desenvolvimento de iniciativas corporativas para aprimorar o trabalho em todas as áreas: treinamento em práticas de segurança, avaliação e monitoramento de riscos e o desenvolvimento de iniciativas que reforçam a cultura de segurança tanto no ambiente de trabalho quanto no manuseio de alimentos.

Os líderes devem dar o exemplo, demonstrando um compromisso sólido com a segurança e a cultura de Zero Dano, engajando-se ativamente em ações de prevenção e educação.

No *workshop* Mentalidade Zero Dano de 2024, apresentamos o Preaxion, um programa criado para simplificar a prevenção de riscos e fortalecer nossa cultura de segurança, tanto para as pessoas quanto para os alimentos, em todas as nossas unidades operacionais.

O Preaxion (que significa antes de agir) atua na identificação, reporte e tratativas relacionadas a comportamentos e condições inseguras no trabalho, visando a prevenção de lesões ou doenças transmitidas por alimentos/água, intoxicação química ou alergia alimentar. Nossos colaboradores podem reportar falhas e/ou tratativas de forma anônima.





- 92% das pessoas que responderam à Pesquisa Comportamental para Público Operacional consideraram que o Zero Dano é possível
- Essa pesquisa foi elaborada pela área de Saúde, Segurança do Trabalho e Alimentos e Meio Ambiente global (HSE) e aplicada à linha de frente operacional pelos líderes que já realizaram o treinamento
- O objetivo foi identificar a frequência dos comportamentos de segurança esperados pela organização e praticados pela operação

Workshop Mentalidade Zero Dano

- Mais de 900 líderes treinados em quatro meses (ultrapassamos em 200 líderes a meta estabelecida para o ano)
- Meta para 2025: capacitar 942 líderes
- Meta para 2026: capacitar o restante dos líderes (cerca de 800 pessoas)

Acidentes de trabalho em 2024

GRI 403-9

- **Taxa de Lesões e Doenças com Tempo Perdido (LTIR): 0,26**
- **Taxa de Casos Registráveis Totais (TRCR): 1,74**

Notas: Acidentes reportados com base nas regras da Agência de Saúde e Segurança do Trabalho (OSHA) dos EUA. Índices calculados com base em 200.000 horas trabalhadas. Os principais tipos de acidente de trabalho: corte, queda, queimadura. Não registramos óbitos em nossas operações no período relatado.



Análise de riscos de acidentes GRI 403-2, 403-7

A Sodexo conta com uma célula técnica especializada dedicada à investigação de acidentes, com diretrizes rígidas e em conformidade com as normas internacionais de segurança e com a nossa Política de Saúde e Segurança no Ambiente de Trabalho.

Realizamos o acompanhamento integral da ocorrência (da comunicação ao resultado da perícia) e instituímos a aplicação da Avaliação de Riscos em todos os processos. O objetivo é ser cada vez mais assertivo nas medidas de controle estabelecidas e fortalecer a cultura de Mentalidade Zero Dano.

Diretrizes para a realização da Avaliação de Riscos nas unidades operacionais:

Formulário de Análise Preliminar de Riscos (APR): preenchido pelo responsável pela avaliação. Trata-se de um inventário que mapeia os riscos das atividades realizadas nas unidades e leva em conta as medidas de controle existentes, permitindo avaliar se o risco é aceitável ou não.

Sua principal função é acompanhar as mudanças nos processos, traduzir informações técnicas em uma linguagem

acessível e fomentar a participação ativa dos colaboradores.

Matriz de Riscos: classificação e priorização das medidas de controle.

Tabela de Perigos: padronização de perigos e danos para o preenchimento da APR.

Perigos específicos informados pelo contratante.

Hierarquia de controles:

Eliminação: remover completamente o agente ou a exposição ao agente de risco.

Substituição: trocar o agente de risco por outro que seja menos nocivo ou não represente perigo.

Equipamento de Proteção Coletiva (EPC): soluções de engenharia que visam isolar, enclausurar ou afastar a fonte de risco. Exemplos incluem barreiras físicas, cadeados, linhas de vida, cortinas de luz, sistemas de exaustão, entre outros.

Controle Administrativo: procedimentos, instruções, supervisão, treinamentos,

sinalizações e monitoramento de saúde ocupacional, entre outras ações de gestão.

Equipamento de Proteção Individual (EPI): dispositivos de uso pessoal, projetados para proteger o trabalhador contra os riscos identificados.

O modelo de controle, estruturado de forma hierárquica, busca minimizar os riscos e assegurar a saúde e segurança no ambiente de trabalho.



Campanha “Tenha um dia seguro”: três pontos para segurança e recusa GRI 403-4

Por meio dessa prática conseguimos prevenir os riscos e controlar ou mesmo eliminar comportamentos inseguros, que afetariam nossos colaboradores e as operações.

Antes de cada dia de trabalho, antes de cada tarefa, o colaborador deve verificar os três pontos para segurança, respondendo a três perguntas:

- **Eu sei como realizar a atividade?**
- **Eu tenho o equipamento correto?**
- **Meu ambiente está seguro?**

O colaborador só deve prosseguir com sua atividade se os três forem respondidos de forma afirmativa. Se a resposta for “não” o colaborador deve parar de imediato a atividade.

Direito de recusa: na Sodexo, o colaborador tem o direito de recusa sempre que identificar sinais que representem riscos graves e iminentes para a segurança e saúde, tanto a sua como a de outras pessoas. A Política Global de Saúde e Segurança aborda a recusa como um dever do colaborador.

Saúde Integral

GRI 403-1, 403-3, 403-6, 403-8

A área de Saúde Integral criada no ano fiscal anterior, coloca luz em todos os aspectos do bem-estar individual.

Uma de nossas principais iniciativas é o Programa Você Bem, desenvolvido com base em princípios fundamentais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, as normas da OIT, a Constituição do Brasil e todas as leis e orientações que regem as relações de trabalho.



Programa Você Bem

Lançado em 2023, tem como estratégia de ação duas principais vertentes: educação para a saúde e a otimização dos recursos de bem-estar para que os colaboradores busquem com autonomia uma solução de qualidade de vida.

O programa é composto por trilhas de cuidados e orientação que trata pontos fundamentais, como saúde física e mental, balanço entre trabalho e família, hábitos de vida saudáveis e equilíbrio financeiro. Cada pilar - Você Bem Ativo, Você Bem Cuidado, Você Bem Equilibrado, Você Bem Leve, Você Bem Assistido – concentra iniciativas que estimulam a consciência sobre si, a importância do autocuidado e do cuidado com o outro.

Programa Saúde da Mulher

Programa de prevenção para as doenças mais graves que afetam as mulheres (câncer de pele, cervical, ovário e mama), além de atenção às diversas fases da fisiologia feminina.

Programa Menopausa

Programa específico para mulheres nessa fase da vida (30% da nossa força de trabalho), com ações específicas de educação para saúde e rodas de conversa em nossos grupos de afinidade, visando garantir informações de qualidade e acesso a recursos que minimizem os sintomas e efeitos do climatério e menopausa.

Gestão de afastados

Tem como objetivo dar mais assistência e apoio aos colaboradores afastados, buscando um melhor desfecho e retorno em segurança ao trabalho, com apoio à reabilitação e monitoramento dos afastados por doença ou acidente, para garantir atendimento médico adequado e possibilitar retorno mais breve ao trabalho.

Você Bem nas unidades

A equipe de Saúde Integral visita às unidades operacionais para compartilhar informações de bem-estar, impactando 3.100 pessoas em 2024.

Política de resposta a situações de desastres

Criada para definir a gestão do fundo de apoio financeiro a colaboradores atingidos por desastres naturais, como: vendaval, inundações, desmoronamentos e demais situações climáticas extremas.



Estamos engajados nessa iniciativa do Pacto Global da ONU no Brasil, lançada para promover a saúde mental no ambiente de trabalho, bem como combater o estigma e o preconceito em torno desse tema, incentivando as empresas a adotarem práticas preventivas e humanizadas.

Com isso, contribui para a criação de ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos, alinhando-se aos ODS, especialmente ao ODS 3, que trata de saúde e bem-estar.

Segurança dos alimentos

GRI 3-3 (Tema material: Segurança dos alimentos e qualidade dos serviços de facilities)

Garantir a qualidade e a segurança dos alimentos é fundamental para proteger a saúde dos colaboradores e consumidores e fortalecer a confiança entre fornecedores, clientes e a sociedade.

Acreditamos que a segurança dos alimentos não é apenas um protocolo, mas um valor essencial e um compromisso diário com a qualidade de vida de todas as pessoas. Adotamos práticas rigorosas de controle e compliance para garantir que os alimentos fornecidos atendam aos mais altos padrões de segurança e estejam alinhados ao ODS 2 (Fome Zero) e ODS 3 (Boa saúde e bem-estar).



Atuamos em conformidade com uma Política de Segurança dos Alimentos robusta e dentro de normas internacionais de qualidade, como a Norma ABNT ISO 9001. O serviço de alimentação é integrado a iniciativas de sustentabilidade, com foco na redução do desperdício de alimentos, na gestão de resíduos e embalagens sustentáveis.

Desenvolvemos procedimentos e ferramentas, como comunicações, treinamentos técnicos e manuais, sempre de acordo com as legislações sanitárias aplicáveis ao segmento, com o objetivo de fortalecer a cultura da Mentalidade Zero DTHA (Doença de Transmissão Hídrica e Alimentar).

Somos pioneiros no Brasil a desenvolver um manual e um fluxo de segurança voltado para alergias e intolerâncias alimentares. Com o objetivo de acolher crianças e colaboradores com essas condições na rotina escolar, garantimos um fluxo seguro que inclui políticas e protocolos rigorosos, além de treinamentos específicos para a equipe lidar com alergias alimentares. Dessa forma, asseguramos que todas as práticas de segurança sejam seguidas, sem comprometer a variedade de sabores e a oferta de uma dieta nutritiva e inclusiva para todos.



Etapas da segurança em alergia alimentar:

Coleta de Informações: coletamos dados essenciais sobre alergias e intolerâncias alimentares das crianças e de nossos clientes.

Processo de Produção: seguindo protocolos rigorosos, mantemos ambientes segregados e utilizamos utensílios exclusivos, assegurando que os processos de manipulação e preparação dos alimentos sejam mantidos sem comprometer a segurança.

Estabelecimento de Metas de Segurança: definimos metas de segurança para alérgicos e intolerantes alimentares, que orientam todo o fluxo seguro de produção e documentos utilizados no processo. Essas metas são auditadas regularmente pelas nossas consultoras de segurança dos alimentos, garantindo a conformidade com a nossas políticas.

Treinamento da Equipe: investimos no treinamento contínuo de nossa equipe, capacitando-os para lidar com alergias alimentares e garantir a segurança durante todo o processo de manipulação.

Manual do Alérgico e Intolerante Alimentar: desenvolvemos um manual exclusivo que orienta todas as práticas relacionadas a alergias e intolerâncias alimentares e desordens relacionadas ao glúten.



7 regras de ouro de segurança dos alimentos:

- **Coleta de amostras e preparações**
Coletar as amostras de todas as preparações conforme o fluxograma definido para o procedimento. Observar técnica, tempo e temperatura de armazenamento
- **Validade dos produtos armazenados**
Armazenar os gêneros perecíveis e não perecíveis somente dentro do prazo de validade. Certificar-se de que não vençam no estoque
- **Preparo em lotes**
Preparar os alimentos em lotes, evitando exposição à temperatura ambiente
- **Higienização de hortifrúti**
Seguir o fluxograma de higienização das folhas, legumes e frutas. Atender à diluição do produto e ao tempo de imersão
- **Resfriamento de alimentos**
Resfriar corretamente os alimentos conforme o fluxograma definido. Fracionar em pequenos lotes, utilizar recipientes rasos e controlar a temperatura
- **Controle de temperatura e monitoramento**
Controlar a temperatura de alimentos e equipamentos da cadeia quente e fria em todos os turnos, monitorando as etapas de produção. Tomar ações preventivas e corretivas, registrando-as nas planilhas
- **Não reaproveitamento de alimentos**
Não reaproveitar de um turno para o outro alimentos prontos e não distribuídos que estejam em balcões de distribuição, pass through e produção



Ações preventivas relacionadas à segurança dos alimentos

Monitoramento de riscos alimentares e ambientais:

identificação de riscos em alimentos manipulados, avaliação das condições sanitárias e riscos de contaminação por agentes patogênicos.

Treinamento contínuo: capacitação regular sobre a manipulação segura de alimentos diversos e a adoção de práticas adequadas para prevenir doenças alimentares resultantes da manipulação.

Higiene e controle de qualidade: inspeções regulares nas instalações para garantir que os padrões de higiene e segurança dos alimentos sejam cumpridos de maneira rigorosa.



Nós e as Nossas Comunidades

Comunidades nutridas

GRI 3-3 (Tema material: Impactos socioeconômicos locais)

Os projetos sociais que apoiamos nas comunidades do entorno de nossas unidades são desenvolvidos a partir de uma análise de conjuntura e escuta ativa de líderes comunitários. Sempre com o objetivo de atender suas necessidades e apoiar o desenvolvimento local, por meio da capacitação, empregabilidade e geração de renda.

Nossas iniciativas sociais são orientadas pelo movimento social Stop Hunger, uma organização global sem fins lucrativos, fundada e mantida pelo Grupo Sodexo há 28 anos. O foco de atuação do Stop Hunger é combater a fome, a insegurança alimentar e promover o empoderamento de mulheres e novas gerações por meio de treinamento e capacitação, para que se tornem financeiramente independentes melhorando sua qualidade de vida, de suas famílias e comunidades.

Atualmente, está presente em 58 países, em parceria com mais de 330 Organizações Não Governamentais (ONGs) locais.

No Brasil, esse movimento se integra às necessidades das regiões onde atuamos, contribuindo com soluções práticas e eficazes no intuito de transformar realidades, apoiando a sustentabilidade social e melhorando a qualidade de vida de comunidades em risco. O movimento social Stop Hunger exemplifica a convergência entre ação corporativa e impacto social, tornando-se uma referência na luta contra a fome e na promoção do bem-estar coletivo.

Servathon

Criada em 2004, na França, a *Servathon* é o maior evento global do movimento social Stop Hunger. Trata-se de uma maratona de voluntariado em que colaboradores da empresa ao redor do mundo se envolvem em ações sociais para combater a fome e a insegurança alimentar, ao mesmo tempo em que promovem o bem-estar nas comunidades em que atuam. Envolve diversas atividades, como a doação de alimentos, apoio a instituições de caridade, organização de eventos de arrecadação e programas de educação nutricional.



Em 2024, arrecadamos 60 toneladas de alimentos no Brasil, com apoio de clientes, parceiros e colaboradores voluntários, que foram doados para cinco organizações sociais que atendem pessoas em situação de vulnerabilidade.

A campanha teve seu início no mesmo período da crise climática no Rio Grande do Sul, por isso, 80% das doações foram destinadas ao Banco de Alimentos do estado, que distribuiu cestas básicas à população atingida pelas enchentes.

Ao todo, 31 mil pessoas foram atendidas. Além disso, nosso programa de venda de celulares corporativos contribuiu com a arrecadação de R\$ 90 mil, recurso que também foi destinado a apoiar essa ação e beneficiar ainda mais as comunidades em necessidade.

Isso reforça o impacto da *Servathon*, mostrando como iniciativas de mobilização comunitária podem gerar resultados significativos na luta contra a fome e a insegurança alimentar.

Indicadores sociais 2024

Empregabilidade média	60%
Beneficiários Diretos	38.828
Beneficiários Indiretos	159.315
Valor investido	R\$ 564.310,00
Pessoas Capacitadas	340
Horas de Voluntariado	1.565h
Quantidade de Voluntários	198
Alimentação Solidária	11.709 kg doados
Servathon ¹	60.929 kg doados

¹ Apenas alimentos não perecíveis

“Em um ano marcado por tragédias e muita tristeza por conta das enchentes que impactaram o Rio Grande do Sul, a Sodexo fez um trabalho exemplar de apoio às vítimas. Com muito empenho, dedicação e amor ao próximo, entregamos juntos milhares de sacolas de alimentos, materiais de higiene e limpeza, colchões, geladeiras e fogões, entre outras doações. Passados os piores momentos desta triste realidade, reconhecemos e agradecemos todo o apoio do time de heróis da nossa parceira.”

Paulo Renê Bernhard, presidente da Rede de Bancos de Alimentos do Rio Grande do Sul

Força em Ação

Como parte do movimento social Stop Hunger, o nosso Programa de Voluntariado contou com 198 pessoas, que ofereceram 1.565 horas de trabalho voluntário, entre as ações abaixo:

Voluntariado Ação que Transforma:

doar tempo e energia em atividades que assistem pessoas em situação de vulnerabilidade, como montagem e distribuição de cestas básicas e preparo de refeições para pessoas atendidas por uma organização social.

Voluntariado Habilidade que

Transforma: contribuir com habilidades ou competências profissionais para apoiar uma atividade específica, como compartilhar conhecimento sobre segurança e armazenamento de alimentos com uma organização social e seus atendidos e ensinar educação financeira para pessoas que queiram iniciar um negócio próprio.



Iniciativas sociais de impacto positivo

Acreditamos que a educação é o caminho mais eficaz para que a sociedade alcance a autossustentabilidade. Por esse motivo, nosso foco está na capacitação, especialmente de mulheres, visando o seu empoderamento com a geração da própria renda, por meio do empreendedorismo, e contribuindo com a prosperidade de suas comunidades com a movimentação do mercado local. Também apoiamos projetos que incentivam a alimentação saudável, considerando que o custo é um fator importante para o consumo de

alimentos nutritivos. Assim, buscamos viabilizar o acesso a esses alimentos.

Além disso, atuamos no combate ao desperdício, um problema sério que coloca o Brasil na 10ª posição mundial nesse tema (60 kg por pessoa por ano) segundo dados da Organização das Nações Unidas (ONU) e do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Para reverter essa realidade, incentivamos projetos que promovam a educação sobre o aproveitamento integral dos alimentos.

Gastronomia sustentável

É uma iniciativa em parceria com a Electrolux Food Foundation, que oferece gratuitamente cursos profissionalizantes de culinária a pessoas desempregadas e em situação de vulnerabilidade dentro de suas unidades fabris.

Desde 2017, apoiamos o programa fornecendo os insumos utilizados nas aulas e compartilhando nosso conhecimento em serviços de alimentação por meio de nossas nutricionistas.

O curso acontece em São Carlos (SP) e Curitiba (PR), onde chefs de cozinha de restaurantes locais são convidados a ensinarem os alunos a aproveitarem melhor os alimentos, prepararem pratos mais saudáveis e sustentáveis e orientarem sobre estratégias de empreendedorismo.

Do total de inscritos, 34 pessoas concluíram o curso em 2024, quando atingimos uma taxa de 63% de empregabilidade.

Alimentação solidária

Destinamos o excedente de produção (alimentos produzidos, porém não servidos, também chamados de sobra limpa) para organizações que atendem pessoas em situação de vulnerabilidade.

“Eu faço a gestão do curso Gastronomia Sustentável em nossa unidade desde 2019, tenho muito carinho por essa iniciativa e pelas pessoas que conheço durante as aulas. Eu aprendo e ensino muito e sou extremamente feliz com isso!”

Daliane Scatola,
nutricionista Gerente de
Unidade Operacional em
nosso cliente Electrolux
em Curitiba

Esse repasse é realizado sob a Lei Nacional nº 14.016/2020, que regulariza a doação de alimentos e beneficia organizações aliadas ao movimento social Stop Hunger em todo o Brasil: bem como de acordo com o guia de doação da Sodexo, que reforça os cuidados necessários para a doação.

Em 2024, a iniciativa resultou na doação de aproximadamente 12 toneladas de alimentos, o equivalente a 21.000 refeições, considerando 0,544 kg por refeição, segundo medida da agência para a Alimentação e Agricultura (FAO) da ONU.

Nessa contabilidade, também são consideradas as refeições doadas por meio do Projeto Cozinha Solidária: Sabores que Transformam.



Cozinha Solidária: Sabores que Transformam

Iniciativa voltada para pessoas em vulnerabilidade, firmado através de uma parceria de três anos com a Coca-Cola Brasil, por meio do Stop Hunger, para apoiar a ONG Gastromotiva na implantação do programa Cozinha Solidária: Sabores que Transformam, em Manaus (AM).

A ação foi contemplada em duas frentes: fornecimento de 1,5 mil refeições por mês para pessoas em situação de extrema insegurança alimentar e capacitação profissional no programa Faça e Venda, visando o

desenvolvimento de empreendedores no ramo gastronômico, em especial as mulheres. Em 2024, distribuímos 18 mil refeições na comunidade e capacitamos 34 pessoas do bairro Compensa, um dos mais populosos e vulneráveis de Manaus.

O curso contou com aulas teóricas e práticas, direcionadas para a formação de profissionais gastronômicos, visando o empreendedorismo e a geração de renda. Os participantes do curso estiveram na 1ª edição da Feira de Gastronomia Social do projeto, realizada

durante o 44º Arraiá da Nazinha, em Manaus, com um cardápio de comidas típicas do Amazonas e da Venezuela, construído para valorizar a gastronomia local e promover a geração de renda para esses empreendedores.

Ao longo dos três anos de duração, o programa capacitará gratuitamente 90 pessoas.

“O que eu mais gostei do curso foi aprender sobre a manipulação dos alimentos e a importância de termos um retorno financeiro do que produzimos, valorizando as quantidades que devemos colocar de cada ingrediente para termos o lucro certo. Hoje eu tenho uma renda extra graças a esse curso, foi uma oportunidade muito importante para mim.”

Rosilene, aluna da primeira turma do Faça e Venda



Cozinha Escola

É um programa em parceria com a organização social Instituto Anchieta Grajaú, em São Paulo (SP), que desde 2020 qualifica profissionalmente mulheres em situação de vulnerabilidade social.

O Grajaú é um dos bairros mais populosos e vulneráveis da cidade, com um dos mais altos índices de violência doméstica contra mulheres.

As participantes são capacitadas como cozinheiras e auxiliares de cozinha por chefs de cozinha, nutricionistas e especialistas da Sodexo. Concluído o curso, elas saem mais preparadas para empreender e, muitas vezes, são contratadas pela própria Sodexo, parceiros ou clientes da empresa.

Em 2024, adaptamos o formato do programa e passamos a aplicá-lo dentro das nossas operações do segmento de Escolas e Universidade. Ao todo, formamos 7 turmas com 115 pessoas capacitadas alcançando uma taxa de empregabilidade de 60%.

“Eu gosto muito de estar na cozinha, mas não tinha dinheiro para pagar um curso. Então, essa oportunidade que surgiu de estudar culinária foi muito importante para mim. Agora faço muitas coisas que eu não sabia fazer. Os professores e professoras foram muito atenciosos e carinhosos conosco. Agora vou ajudar meu marido e meus filhos aqui no Brasil e minha família na África.”

Ansel Paulo Djedjo, formada no programa Cozinha Escola, é imigrante refugiada de Guiné-Bissau

Especial de Natal

Com ênfase nas festividades de fim de ano, a edição especial de Natal do programa Cozinha Escola foi direcionada aos moradores da comunidade do Jardim Canadá, em Nova Lima (MG).

Os participantes tiveram aulas práticas de confeitaria e panificação, voltadas para a criação de doces e salgados típicos de Natal, ministradas por chef de cozinha e colaboradores voluntários da Sodexo. Ao término do curso, os alunos tiveram a oportunidade de participar de um evento interno, onde puderam vender seus produtos, produzidos com base nas técnicas e receitas aprendidas no Cozinha Escola.

Edição especial DF

A primeira edição especial do Cozinha Escola foi direcionada para pessoas vinculadas à Associação Cristã Santa Clara, que desenvolve atividades sociais no Setor Santa Luzia, na Cidade Estrutural (DF).

Pela primeira vez, além da equipe Sodexo, a edição possibilitou que os alunos do Colégio trabalhassem como voluntários para aprender a organizar um projeto social e replicá-lo futuramente.

Formação de camareiras e recepcionistas

Com um investimento de R\$ 35 mil, o projeto de capacitação para formar camareiras e recepcionistas formou mais de 60 mulheres da região de Canaã dos Carajás (PA). A iniciativa, que faz parte do Programa Partilhar, do nosso cliente Vale, reforça também o nosso propósito em melhorar a qualidade de vida das pessoas, auxiliando na educação, na geração de renda local e na inclusão no mercado de trabalho.

“O curso de camareira foi de grande importância na minha vida, porque a partir dele a portas se abriram para mim. Eu só tenho a agradecer a Agência Canaã e principalmente a Sodexo, que além de proporcionar esse curso, me deu uma oportunidade e hoje estou trabalhando aqui.”

Ana Paula Soares, formada no curso de camareira e colaboradora da Sodexo





Projeto Fonte da Vida

Iniciativa voltada para garantir o acesso à água potável, por meio da construção de um poço e caixa d'água, para a comunidade Terra de Davi, localizada em uma área rural de difícil acesso, a cerca de 25 quilômetros de Canaã dos Carajás (PA). A comunidade é composta por 45 famílias, cerca de 260 pessoas, e enfrentava sérios desafios para obter água potável, dependendo de fontes distantes ou da ajuda esporádica de carros-pipa.

O projeto contou com a parceria da Agência de Desenvolvimento Econômico e Social de Canaã dos Carajás, responsável pela execução local, e está alinhado ao programa Partilhar da Vale, que incentiva empresas a investir no desenvolvimento

sustentável das comunidades onde atuam. Além da construção do poço e da caixa d'água, construímos uma sala para abrigar cursos para a comunidade.

“A importância de ter essa água para nós é enorme, é uma maravilha, uma grande riqueza que recebemos, porque a gente não tinha água, agora temos para tomar banho, lavar a vasilha, lavar a roupa, regar as plantas. Agradeço muito à Sodexo por isso.”

Adelina Duarte, moradora beneficiada pelo Projeto Fonte da Vida

Rede Transformar

A Sodexo, via movimento social Stop Hunger, aderiu ao projeto Rede Transformar, uma iniciativa da Votorantim que reúne parceiros com o objetivo de gerar impacto social positivo e promover o desenvolvimento sustentável em diversas localidades do Brasil. Em busca de apoiar as comunidades em que atuamos, contribuimos para a reforma das cozinhas

e banheiros de três mulheres empreendedoras que já possuem seus próprios negócios em Curitiba (PR).

Com esse apoio, elas poderão expandir suas atividades e preparar suas receitas com mais segurança e qualidade, valores essenciais para a Sodexo.



Nas Marés

Realizamos uma ação de voluntariado em parceria com a Nas Marés, organização voltada para a conservação do oceano, com mais de 20 crianças de famílias de catadores de materiais recicláveis, residentes nas imediações do Centro de Distribuição da Sodexo em Duque de Caxias (RJ).

A ação incluiu um passeio de veleiro pelo mar, no qual as crianças participaram de uma aula de biologia marinha com educadoras ambientais e um mutirão de limpeza na Praia do Morcego, em Niterói (RJ), onde foram coletados mais de 36 kg de resíduos. Também oferecemos refeições às crianças, incentivando-as a refletirem sobre uma alimentação que gere menos impacto ambiental negativo. Toda a ação foi realizada com alimentação à base de plantas de produtores locais e sem a geração de resíduos.

Utilizamos copos reutilizáveis de aço inox e embalagens biodegradáveis compostáveis para as marmitas do almoço, feitas de palha de trigo, bagaço de cana-de-açúcar e bambu.

“Estar em grupo, participando de um projeto voluntário que tem tudo a ver com o que a gente faz em nosso trabalho é incrível. A Sodexo acredita muito na transformação e ver o brilho no olhar das crianças, encantadas pelo conhecimento e tendo essa experiência pela primeira vez é maravilhoso, é uma sensação enorme, assim como o oceano.”

Mônica Miranda é analista de RH da Sodexo para Offshore e participou da ação com a Nas Marés como voluntária



Clientes conscientes e saudáveis

Buscamos entender as necessidades e expectativas de nossos clientes e oferecer serviços personalizados para gerar a cada dia uma melhor experiência para eles e para seus colaboradores, pacientes, alunos ou pais.

Soluções inovadoras, com tecnologia embarcada e seguindo as mais modernas tendências gastronômicas e de serviços de infraestrutura são parte do nosso diferencial de atendimento. Tudo isso, aliado à força e solidez da Sodexo, resultou em uma retenção histórica de 95,4% de contratos no ano fiscal 2024, demonstrando o alto nível de satisfação com as nossas entregas.

A conquista de novos clientes, porém, não seguiu a mesma direção. Por isso, fizemos ajustes no time de vendas e aceleramos o processo de captações para não impactar nossos resultados.

Materiais de conscientização

Especialmente para o público de Escolas e Universidades, temos o gibi Guardiões da Sustentabilidade criado para promover, de forma lúdica, a alimentação saudável, o descarte correto de resíduos e a redução do desperdício de alimentos.

Está disponível em formato digital [neste link](#), com versões em inglês e português e sua publicação possui registro ISBN, gerado pela Câmara Brasileira do Livro, garantindo sua autenticidade e alcance.



Outro material, disponível no [site](#) da Sodexo, é a revista A Hora do Intervalo, que aborda temas como receitas, alimentação saudável, sustentabilidade, alergias alimentares.

Clients for Life (CFL)

Iniciativa global que visa fortalecer o relacionamento com os clientes, por meio de soluções personalizadas e de alto impacto. Base do nosso programa de retenção de clientes, o CFL atua de perto para adaptar soluções que atendam às necessidades e superem as expectativas de nossos parceiros. Buscamos agregar valor através de uma abordagem holística, oferecendo não apenas serviços de alimentação, mas também soluções de bem-estar, gestão de *facilities*, saúde e sustentabilidade, sempre com foco em melhorar a qualidade de vida das pessoas e aperfeiçoar a operação dos clientes. A filosofia por trás do *Clients for Life* é construir relacionamentos duradouros e mutuamente benéficos, que permitam entender e antecipar as necessidades dos clientes, adaptando-se às mudanças e sempre proporcionando soluções inovadoras.

A implantação do *Clients for Life* nas operações brasileiras reflete a estratégia de longo prazo da Sodexo, de ser um parceiro de confiança, contribuindo não apenas para a melhoria do ambiente de trabalho e qualidade de vida dos colaboradores, mas também gerando valor tangível e positivo para nossos clientes.

BIGS (Business Improvement & Growth Support)

É a área responsável pelos programas, projetos e processos relacionados com excelência operacional e suporte ao crescimento dos nossos negócios, com o olhar atento às peculiaridades e necessidades dos clientes, como também contribui com o desenvolvimento das nossas pessoas, por meio de capacitações anuais.

Quando atuamos nas nossas operações, levamos ferramentas e metodologias que visam a eliminação de qualquer tipo de desperdício, seja de alimentos, água, energia. Já nos projetos de crescimento (oportunidades de novos negócios, expansão de negócios com clientes existentes), trabalhamos para que todas as áreas da empresa possam contribuir com o desenho de soluções que não apenas atendam às expectativas dos consumidores, mas que estejam alinhadas aos nossos princípios de governança corporativa, ética e responsabilidade socioambiental.

Benefícios

- **Aumento de produtividade:** Melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho;
- **Sustentabilidade:** Incorporação de práticas que contribuem para a preservação ambiental;
- **Eficiência Operacional:** Otimização dos serviços e processos, com foco na redução de custos e no aumento da eficiência;
- **Inovação e Tecnologia:** Emprego de novas tecnologias alinhadas com as tendências de mercado.

Food Barometer

Pesquisa global da Sodexo em parceria com o Instituto Harris Interactive, que tem como objetivo analisar as percepções, motivações e comportamentos dos consumidores em relação à alimentação sustentável.

A segunda edição da pesquisa investiga o entendimento dos consumidores sobre práticas alimentares que buscam minimizar os impactos ambientais negativos, promover a saúde e respeitar os princípios de bem-estar social.

A *Food Barometer* traz um norte para a companhia realizar mudanças e contribuir para o amadurecimento de comportamentos culturais da sociedade, visando fortalecer a importância de se ter uma alimentação mais sustentável.

A edição de 2024 contou com quase 7,3 mil entrevistados de cinco países: França, Reino Unido, Estados Unidos, Brasil e Índia.

Principais Insights da Pesquisa:

- 91% dos brasileiros possuem uma percepção positiva em relação à alimentação sustentável, acima da média global de 74%: refletindo uma forte consciência ambiental entre os consumidores
- Globalmente, os fatores mais importantes na escolha de alimentos são o preço (73%) e o sabor (61%), evidenciando como as questões econômicas influenciam as decisões alimentares
- 29% dos entrevistados acreditam que a indústria de alimentos deve liderar a transição para dietas mais sustentáveis, com ênfase na redução de desperdício (50%), uso de produtos locais (41%) e práticas agrícolas sustentáveis (40%)



SEA para um amanhã melhor

A SEA (*Site Engagement Assessment*, no português Avaliação de Engajamento da Unidade), é uma ferramenta interativa global criada para auxiliar os gerentes operacionais no acompanhamento do desempenho em sustentabilidade em sua unidade e apresenta os seguintes benefícios: indicadores em tempo

real, acesso às recomendações personalizadas e práticas recomendadas, elaboração de estratégias e planos de melhorias, acompanhamento dos planos de ações, comparação com outras unidades, suporte de especialistas locais para certos assuntos.

Certificações sustentáveis

Nosso compromisso com a sustentabilidade contempla a conquista dos selos *Green Kitchen* e ABPASS (Associação Brasileira para a Promoção da Alimentação Saudável e Sustentável), que reconhecem os nossos processos sustentáveis na produção de alimentos, avaliando critérios como segurança dos alimentos, alimentação adequada, saudável e equilibrada.

Nossa parceria com a ABPASS garante o selo em quatro categorias: bronze, prata, ouro e diamante, atestando ao consumidor que o local é verificado quanto às práticas de sustentabilidade e saudabilidade. Pela primeira vez, em 2024, duas instituições do segmento Escolas e Universidades, conquistaram o selo diamante, a certificação mais alta da ABPASS. Além dessas, temos sete unidades certificadas com selo ouro, 35 unidades com selo prata e 16 unidades com selo bronze. Possuímos também 14 restaurantes com selo *Green Kitchen* e outros quatro em fase de certificação.

Além disso, a Sodexo certifica a Gestão Ambiental através da norma ISO 14001, alinhando suas operações à sustentabilidade e responsabilidade ambiental, promovendo um equilíbrio entre crescimento econômico e proteção ao meio ambiente. E em 2024, fomos certificados na norma ISO 41001 (Gestão de *Facilities*) em três unidades, atestando a qualidade dos serviços, inovação e integração desses aspectos com a operação do cliente e sua satisfação.

Somos reconhecidos pelo IQG – Instituto Qualisa de Gestão, nas operações de *facilities* do Hospital Santa Cruz e Hospital Unimed Ribeirão Preto, que chancela a excelência dos serviços de higienização prestados nas instituições de saúde e reforça o compromisso da companhia com a qualidade dos processos. Para serviços de alimentação, além da ISO 14001, a Sodexo conta com as certificações ISO 9001 (Qualidade) e ISO 45001 (Saúde e Segurança Ocupacional).



Nós e o

Nosso Planeta

Ecoeficiência e inovação

Temos o compromisso de evoluir nas ações de ecoeficiência e inovação, descarbonizar as cadeias de suprimento, adotar fontes renováveis de energia, apoiar a redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE) dos clientes, com práticas regenerativas de produção de alimentos, e promover a economia circular, fortalecendo a nossa já tradicional cultura do não desperdício.

Limpeza responsável

GRI 3-3 (Tema material: Tecnologia em prol da ecoeficiência)

Utilizamos uma linha profissional de equipamentos que reduzem significativamente o uso de água nos processos de limpeza, como o mop elétrico, que concilia o baixo consumo de água e produtos químicos, com a otimização do tempo de execução dos serviços e melhoria nas condições de ergonomia do trabalho. Também fazemos uso de drones para limpeza em altura, vistoria de telhados, controle de pragas e contagem de estoques, eliminando o risco ao colaborador que executa essas tarefas.

Priorizamos o uso de produtos biodegradáveis (à base de tensoativos derivados de vegetais), embalagens biodegradáveis e hidrossolúveis, que não agridem o meio ambiente. Nossos produtos de limpeza da Linha Verde são formulados com derivados de vegetais (batata e milho, sabão de coco e ácido láctico) que atuam sobre a gordura e resíduos orgânicos, e D Limoneno como solvente, com fragrâncias naturais. Por serem biodegradáveis, esses produtos não têm substâncias alergênicas ou perigosas. Também atuamos com a logística reversa de embalagens de produtos químicos.



Smart Clean

Desenvolvemos essa ferramenta para que nossos clientes possam ter uma experiência de controle de limpeza de ambiente baseada em IOT (Internet das Coisas, em português), reduzindo processos manuais, custos e aumentando a qualidade e eficiência dos serviços. A ferramenta possui dois dispositivos principais, o *Smart Sensor* e o *Smart Crachá*, e captura a passagem de pessoas, calculando o fluxo e a capacidade do local, com todas as informações armazenadas na nuvem.

O *Smart Sensor* também permite pesquisas de satisfação apenas com os movimentos das mãos. Já o *Smart Crachá* acompanha o colaborador durante seu turno, exibindo alertas de serviços e sua localização em tempo real. O *Smart Clean* possibilita um *feedback* do usuário, visão de consumo de insumos, alertas automáticos de limpeza, SLA de atendimento, *checklist* automatizado, comparação de planejado versus realizado, acompanhamento da curva de desgaste dos ambientes, automação do cronograma de serviços, *dashboards* gerenciais e painéis de acompanhamento de indicadores.

Field Control

O aplicativo traz praticidade, tecnologia e inovação no acompanhamento das equipes de limpeza volante e jardinagem, adaptando-se ao negócio e às necessidades dos clientes.

Com a ferramenta, é possível ter os dados centralizados em uma única plataforma, segura e que oferece diversos benefícios: informações para o cliente, agilidade na resolução de chamados abertos, dados organizados facilitando a análise, estrutura para execução dos chamados de ponta a ponta, consulta de chamados com praticidade, construção de planos de atividades sob medida e automatização de atividades recorrentes.

Mudanças climáticas e circularidade

Programa Global de Gestão de Desperdícios - WasteWatch

GRI 3-3 (Tema Material: Desperdício de alimentos)

O Brasil é um dos dez países que mais desperdiça comida no mundo, de acordo com o Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA), cujo estudo revela que o desperdício de alimentos gera entre 8% e 10% das emissões globais de GEE. Além disso, 20 milhões de brasileiros estiveram em situação de insegurança alimentar grave em 2023, segundo levantamento do Instituto Fome Zero.

Diante desse contexto e sendo uma empresa que trabalha majoritariamente com alimentação, buscamos contribuir positivamente para mudar esse cenário. Por isso, durante o processo de produção e compra, armazenamento, preparação ou serviço ao nosso público final, orientamos nossas equipes, clientes e fornecedores para evitar e reduzir o desperdício alimentar.

Por meio do nosso programa global, o WasteWatch (no português, Todos de Olho no Desperdício), implementado em 2,5 mil unidades Sodexo em 26 países, treinamos e

conscientizamos nosso pessoal e introduzimos mudanças em nossos processos para sermos mais eficientes e aproveitarmos melhor os insumos alimentares. O programa consiste em promover uma gestão integrada de resíduos orgânicos, visando a redução do desperdício de alimentos em nossas operações.

Pautado nos pilares processo, equipamento, tecnologia e conscientização, a iniciativa permite que nossas as equipes colem dados sobre resíduos alimentares de maneira rápida e eficaz, possibilitando entender a quantidade que está sendo desperdiçada ou não aproveitada, os motivos e as melhorias que podem ser aplicadas.

Ao identificar as causas do desperdício, podemos desenvolver planos concretos para minimizar perdas em todas as etapas, desde a produção e compra até a preparação e o serviço final. Isso garante não apenas maior eficiência operacional, mas também um uso mais responsável dos recursos.



A expectativa é de que o programa WasteWatch contribua com a meta global da companhia de reduzir em 50% o desperdício em suas operações até 2025. No Brasil, a empresa trata a gestão do desperdício há mais de 20 anos, o que aprimorou a nossa *expertise* de redução de perdas nas operações. Por isso, nos desafiamos a alcançar a meta de 33% até 2025.

Conseguimos, em 2024, uma redução média de 22,4% das taxas de geração de resíduos orgânicos, com o programa WasteWatch implementado em mais de 1.500 unidades, poupando de serem desperdiçadas o equivalente a 3,7 milhões de refeições.

Resultados do WasteWatch no Brasil





2.026 toneladas
evitadas de desperdício total

3,7 milhões de refeições
poupadas de desperdício



Cinco passos contra o desperdício de alimentos

O nosso compromisso no combate ao desperdício de alimentos e está centrado em cinco objetivos principais:

- 
Reduzir Contribuir para a redução das emissões de gases de efeito de estufa, a partir do envolvimento na luta contra o desperdício alimentar.
- 
Doar Doar alimentos, como o excedente de produção¹, para fins sociais, garantindo a segurança dos alimentos.
¹ Veja mais adiante neste capítulo sobre o termo “excedente de produção”
- 
Aproveitar Reduzir e reaproveitar excedente de produção, bem como as perdas e sobras, criando receitas que permitem dar uma segunda oportunidade aos alimentos que, de outra forma, virariam resíduos.
- 
Conscientizar Informar e sensibilizar os colaboradores, bem como os clientes e consumidores, para que tomem consciência do impacto de suas ações.
- 
Prevenir Evitar a ocorrência de desperdícios, com planejamento que permita ajustar a produção e prevenir excedentes.

Campanhas de conscientização

Trabalhamos na divulgação e na conscientização voltadas aos consumidores quanto aos assuntos de sustentabilidade, saúde e bem-estar e consumo consciente porque fazem parte do nosso conceito de qualidade de vida.



Cozinha Inteligente®

Marca patenteada pela Sodexo que combina equipamentos de alta tecnologia (refrigeradores que possibilitam a visualização dos alimentos sem a abertura de portas; fornos que desligam com o comando de voz, Tava-louças que identificam o nível de sujeira etc.) com processos que proporcionam desempenho mais ecoeficiente: redução de pelo menos

30% da geração de resíduos orgânicos, 40% do uso de óleo, 62% do uso de gás, 21% do consumo de água, 32% do consumo de energia elétrica, 20% de espaço na cozinha e 50% no tempo de cocção.

Nossa Cozinha Inteligente® é flexível e pode ser personalizada de acordo com a demanda do cliente.

Os bastidores de uma cozinha inteligente

Várias frentes na empresa estão empenhadas para o bom desempenho da Cozinha Inteligente® :

Pesquisa & Desenvolvimento: responsável pelo desenvolvimento de receitas autorais para as nossas operações para garantir padronização, qualidade e entrega.

Food intelligence: uma equipe dedicada elabora cardápios de receitas sustentáveis, saborosas e eficazes para a redução do desperdício de alimentos, que são usadas em campanhas gastronômicas (associadas ao prazer de comer) e educativas (relacionadas à alimentação saudável e sustentável).

Planejamento de demanda: um sistema de gestão gera automaticamente todos os cardápios e volumes de pedidos, que devem ser enviados ao time de compras. Esse processo é essencial para coordenar as entregas de cada um dos 12 Centros de Distribuição Sodexo.

Novo modelo de *retail*: responde pelo desenvolvimento de soluções, planejamento e entrega dos produtos servidos em mais de 100 cafeterias, lanchonetes e micromercados.

Processos: área responsável pela governança dos processos, por meio de sistemas de gestão de cardápio, demanda, dados, projetos de melhoria e inovação.



Cardápios sustentáveis

Seguimos oferecendo inovações gastronômicas, com diversidade alimentar e consumo consciente, por meio de receitas elaboradas por chefs de todo o Brasil. Nossa meta é oferecer, pelo menos duas vezes ao mês, opções vegetarianas, à base de plantas e sustentáveis, como alternativas ao consumo excessivo de proteína animal e combate ao desperdício de alimentos.

Oferecemos o cardápio Vegetariando, com receitas vegetarianas compostas por vegetais, leite, queijos e mel, entre outros alimentos; o Sabores da Terra, com preparações à base de plantas e o cardápio Receitas do Bem, que utilizam os alimentos de forma integral, utilizando, por exemplo, talo, casca, folha e semente.

Compostagem

Buscamos promover a circularidade de resíduos orgânicos por meio de algumas soluções, como reciclagem de óleo de cozinha para produção de biodiesel e sabão ecológico, biodigestão com transformação do resíduo em efluente e compostagem com a geração de adubo. Em se tratando da compostagem, há a composteira natural e a automática.

Na compostagem natural, os microrganismos presentes nos resíduos processam a matéria orgânica, aumentando sua temperatura a mais de 60°C, sanitizando o processo e evitando vetores de doenças. Cada módulo de 1m³ composta até 15 kg de resíduo orgânico por dia, produzindo cerca de 150 kg de adubo ao mês.

Já a compostagem automática, boa alternativa à limitação de espaço, acelera o processo de decomposição dos resíduos por meio de um sistema elétrico, transformando-os em adubo em apenas 24 horas. Há uma redução de pelo menos 99% de emissão de GEE e 90% do envio de resíduo orgânico para aterro.

Impactos ambientais GRI 413-2

Em 2024, revisamos nosso modelo de Levantamento de Aspectos e Impactos Ambientais (LAIA), procedimento que define a sistemática e os critérios utilizados para identificar e avaliar os impactos ambientais significativos decorrentes das nossas atividades, nas sedes da empresa e em nossas unidades operacionais.

Cabe ao gestor de cada unidade o preenchimento do LAIA, monitoramento frequente e revisão anual do documento. Além do LAIA, revisamos e ampliamos o material de capacitação de nossa equipe operacional, visando garantir a conscientização sobre as práticas ambientais aplicáveis nas unidades.

As práticas se espelham na ISO 14001, na qual a Sodexo possui a certificação implantada e estamos entre as empresas com melhores práticas na gestão de impacto ambiental, sendo avaliada com nota A no CDP.



Net Zero

Aderimos ao Movimento Ambição Net Zero do Pacto Global como parte da estratégia para enfrentar as mudanças climáticas e promover um futuro mais sustentável.

Ao se comprometer a alcançar a neutralidade de carbono até 2050, a empresa reforça seu papel de liderança na transformação de seus processos e operações, buscando reduzir suas

emissões de GEE e aumentar o uso de energias renováveis.

A adesão ao movimento reflete a dedicação da Sodexo a práticas mais responsáveis e ecoeficientes, alinhando-se com as expectativas de seus consumidores, colaboradores e parceiros, enquanto contribui de forma concreta para um mundo mais sustentável e resiliente.

Indicadores ambientais

Emissões de GEE GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 305-6, 305-7

A Sodexo faz seu inventário de GEE no âmbito global, utilizando a metodologia Protocolo GHG¹ (sigla em inglês para *greenhouse gas*, no português gases de efeito estufa), com dados auditados pela KPMG. As emissões calculadas têm 2017 como ano-base, ano de cálculo do primeiro inventário de emissões da Sodexo.

As metas de redução de emissões da empresa, aprovadas pela *Science Based Targets initiative* (SBTi), estabelecem um caminho claro e baseado em dados científicos para alcançar a neutralidade de carbono até 2040, alinhando suas ações a padrões globais de sustentabilidade e compromisso com a mitigação das mudanças climáticas.

O escopo 1 e 2 referem-se às operações diretas da Sodexo e à energia consumida pela empresa em seus dois escritórios de gestão própria. Devido a atuarmos no espaço do cliente, 99,4% das nossas emissões são no escopo 3.

Registramos redução de emissões (50.697 tCO₂e)² nos escopos 1 e 2 decorrente do fechamento de nosso escritório de operação direta em Porto Alegre (RS), em função das inundações que ocorreram na cidade.

No quesito transporte, desde dezembro de 2023 temos incentivado nossos colaboradores a adotarem o etanol como combustível para a frota de carros comerciais, pois gera menos gás carbônico para a atmosfera do que combustíveis fósseis, como gasolina e óleo diesel.

No ano, conseguimos aumentar 46% o uso do etanol na frota, resultando na redução de 23% do escopo 1. Em relação ao consumo de proteína animal, tivemos no ano uma redução significativa das compras deste insumo, em específico da carne vermelha, principal responsável pelas nossas emissões.

Apesar de distantes da meta de redução de 34% de carbono para 2025, estamos trabalhando fortemente em diversas ações para o seu alcance.

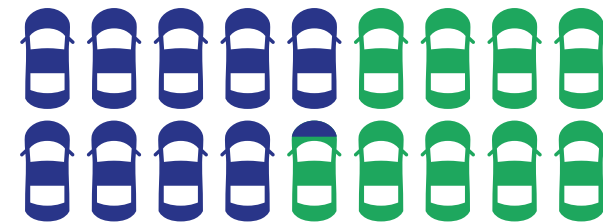
De acordo com a emissão média de carbono dos veículos da frota, um valor adicional é incluído no aluguel mensal e doado pelo nosso fornecedor para o plantio de árvores em

quantidade adequada para absorção do carbono emitido.

Além das ações para redução de emissões, a Sodexo possui parceria para a compensação de carbono da frota de veículos, tendo compensado 3.155,6 tCO₂e em 2024, por meio do plantio de 22.720 mudas de árvores, contribuindo para a preservação ambiental.

Redução de emissões na frota em 2024

Compensação de carbono com o plantio de **22.720 mudas**



+ 46% da frota mudou para etanol

¹ Metodologia internacional que padroniza a contabilização de GEE, visando uma melhor gestão das emissões desses gases que causam o aquecimento global.
² Na Sodexo, usamos a métrica de carbono equivalente para comparar as emissões dos GEE baseado no potencial de aquecimento global do gás carbônico (CO₂).

Mudança na metodologia de cálculo de emissões

Anualmente, ao calcular as emissões, aprimoramos as metodologias adotadas, implicando em atualização dos valores de ciclos anteriores, incluindo o ano-base, e do ciclo atual. Isto nos permite melhorar qualidade dos nossos dados e ser o mais transparente possível a respeito da trajetória Net Zero da companhia. Diante disso, atualizamos em 2023 a metodologia de cálculo para as emissões e, assim, recalculamos as emissões de ciclos anteriores e do atual, que nos possibilita contabilizar mudanças nos perímetros financeiros.

Como exemplo, em 2024 foi possível um aprofundamento em algumas linhas de aquisição de fontes de energia, que nos permitiu encontrar dados que antes não eram reportados para cálculo de emissões, como a aquisição de gás GLP em nossas operações (escopo 1).

Devido à natureza do nosso serviço, é comum nosso cliente ser responsável por esses dados e não termos acesso à quantidade comprada, para isso utilizamos um cálculo de estimativa com base na metragem das cozinhas e os valores dos nossos serviços. Entretanto, foi possível reportar o valor corretamente para cerca de 400 unidades, o que implicou em alteração das nossas emissões e, por isso, realizamos o recálculo desde o ano-base.

Para o escopo 3, os cálculos de emissões para “Uso de Produtos Vendidos” e “Bens e Serviços Adquiridos” foram reformulados, devido a melhorias na metodologia e à disponibilidade de dados mais precisos. Além disso, uma correção inflacionária foi aplicada para compras reportadas com base nos gastos (para bens e serviços não alimentícios).

Os fatores de emissão foram atualizados, principalmente devido a atualizações nas bases de dados utilizadas, mas também para refletir melhorias na metodologia - garantindo um melhor alinhamento dos fatores de emissão com a atividade da Sodexo.



No caminho para Net Zero



Bases de dados usadas para cálculo da pegada de carbono da Sodexo:

International Energy Agency (IEA), os Fatores de Conversão de GEE do Governo do Reino Unido para Relatórios Empresariais, *ADEME Carbon Base*, U.S. EPA, *Canada National Inventory Report*, *Australia National Greenhouse Accounts (NGA)* e AIB são utilizados para calcular todas as emissões relacionadas à energia: Escopo 1, Escopo 2, Escopo 3 (Uso de Produtos Vendidos, Atividades Relacionadas a Combustível e Energia).

Agribalyse v3.1.1 (ADEME) e Ecolinvent v3.10 (Corte de Alocação) são usados para calcular as emissões relacionadas ao Escopo 3 (Bens e Serviços Adquiridos, Transporte e Distribuição *Upstream*);

Fatores de Conversão de GEE do Governo do Reino Unido para Relatórios Empresariais são utilizados para outros indicadores, como Escopo 3 (Resíduos Gerados nas Operações, Tratamento de Fim de Vida dos Produtos Vendidos, Viagens de Negócios e Deslocamento de Funcionários).

Emissões diretas de GEE (tCO₂e) - Escopo 1¹

Ano	Emissões (tCO ₂ e)	Redução ▼ ou Aumento ▲ entre 2023 e 2024
2017	8.065	
2023	9.228	
2024	7.125	▼ 2.103

¹ Refere-se às emissões provenientes do uso de combustíveis fósseis na frota de veículos e em edifícios diretamente controlados.

Emissões indiretas de GEE (tCO₂e) - Escopo 2²

Ano	Emissões (tCO ₂ e)	Redução ▼ ou Aumento ▲ entre 2023 e 2024
2017	111	
2023	67	
2024	82	▲ 15

² Refere-se às emissões indiretas de gases de efeito estufa provenientes da aquisição de energia (tCO₂e).

Outras emissões indiretas de GEE (tCO₂e) - Escopo 3³

Categoria	Emissões Totais			Redução ▼ ou Aumento ▲ entre 2023 e 2024
	2017	2023	2024	
Bens e serviços adquiridos	1.001.248	1.106.544	1.051.036	▼ 55.508
Atividades relacionadas a combustível e energia	1.273	1.843	1.647	▼ 196
Transporte e distribuição <i>upstream</i>	50.062	23.188	27.844	▲ 4.656
Resíduos gerados nas operações	6.164	7.212	6.745	▲ 468
Uso de produtos vendidos	68.248	96.676	95.779	▼ 897
Viagens de negócios	1.308	2.575	3.430	▲ 855
Deslocamento de funcionários	40.739	52.700	54.861	▲ 2.161
Tratamento de fim de vida dos produtos vendidos	33.805	37.933	38.772	▼ 789
Total	1.202.847	1.328.672	1.280.064	▼ 48.608

- Não há emissões biogênicas de carbono no escopo 3
- Bens e serviços adquiridos incluem todas as compras para nossos serviços (alimentares e não alimentares)
- Atividades relacionadas a combustível e energia (não incluídas no escopo 1 e 2) se referem às emissões a montante (extração, produção, transporte e perdas) da energia consumida pela Sodexo
- Transporte e distribuição *upstream* diz respeito ao transporte e à distribuição de produtos (adquiridos) pelos nossos fornecedores para os sites dos clientes Sodexo
- Resíduos gerados nas operações dizem respeito ao *back-of-house*: papel de escritório, equipamentos de proteção individual, pré-consumo de resíduos de alimentos e outros resíduos controlados diretamente pela Sodexo em suas operações

- Uso de bens e serviços vendidos consolida o consumo de energia e vazamento de refrigerantes relacionados aos serviços da Sodexo nas instalações dos clientes
- Viagens de negócios referem-se às viagens de avião, trem, carros alugados de curto prazo e táxis disponibilizados pela Sodexo
- Deslocamento dos funcionários diz respeito ao deslocamento entre suas casas e os locais de trabalho, tanto para funcionários operacionais locais quanto para funcionários dos escritórios próprios da Sodexo
- O tratamento de fim de vida dos produtos vendidos refere-se ao desperdício na frente de casa, que ocorre após o consumo do cliente ou consumidor, o desperdício de bandeja

Expansão da frota de veículos elétricos em logística

Com o objetivo de minimizar os impactos ambientais negativos e alcançar a meta de redução de carbono até 2025, ampliamos a nossa frota de veículos urbanos de carga (VUC) refrigerados e 100% elétricos.

O projeto, que começou em 2023 com um VUC piloto atendendo oito unidades no estado do Paraná, expandiu para dez veículos em operação também nos estados de São Paulo e Rio Grande do Sul, com 120 unidades sendo atendidas. E os veículos passaram a ter a identidade visual Sodexo, reforçando nossa marca e Estratégia ESG.

Além do ambiental, essa iniciativa também reforça o pilar social relacionado à Diversidade, Equidade e Inclusão, já que para conduzir o primeiro VUC selecionamos duas mulheres: uma para ser motorista e outra ajudante. Para os novos veículos, priorizamos a contratação de motoristas mulheres, refugiados e/ou pessoas transgênero/travesti, promovendo ainda mais a DE&I nesse mercado.



Resíduos

GRI 3-3 (Tema material: Desperdício de alimentos), 306-1, 306-2, 306-3, 306-5

Alimentação

Sabemos que o acúmulo de resíduos é uma preocupação global e cabe a todas as organizações o compromisso de monitorar e diminuir a sua geração, assim como proceder com a correta destinação, seja para reciclagem ou descarte. Como operamos nas instalações do cliente, o encaminhamento dos resíduos segue a política de meio ambiente definida pelo contratante.

A maior parte da geração de resíduos das nossas operações é de conteúdo orgânico, proveniente de nossos serviços de alimentação. E classificamos três tipos de desperdício, que são monitorados ao longo do processo de produção dos alimentos:

Pré-preparo: resíduo de aparas/ cascas durante a produção das refeições.

Excedente de produção: conhecido como sobra limpa, que são os alimentos preparados e não consumidos no horário do atendimento e que não podem ser reaproveitados em outras refeições devido à Legislação de Segurança de Alimentos RDC 216/2024.

Desperdício de Bandeja: conhecido como resto ingesta. Consiste na sobra de alimentos nos pratos dos consumidores.

Diante disso, buscamos trabalhar em parceria com nossos clientes para que haja o melhor aproveitamento possível dos alimentos e que os resíduos sejam descartados de maneira correta. Para tanto, temos o programa global WasteWatch, implementado em grande parte de nossas unidades.

Veja mais sobre o programa em [Mudanças climáticas e circularidade](#)

Também controlamos o número efetivo de refeições e o volume consumido por pessoa, bem como conduzimos campanhas de conscientização nos clientes sobre a quantidade de alimento servido no prato, a fim de evitar ao máximo o desperdício.

Adicionalmente, temos o Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS), aplicável a todas as unidades e sedes da



empresa, que apresenta orientações sobre os tipos de resíduos, bem como correta forma de acondicionamento, armazenamento temporário, transporte e destinação, especialmente dos resíduos orgânicos.

No caso das unidades, pode ser utilizado o PGRS do cliente ou do operador logístico, dependendo do acordado e da extensão de controles aplicados ao local.

Nas sedes da empresa, em Porto Alegre (RS), e em São Paulo (SP), temos composteiras para o manejo circular do resíduo orgânico de nossa responsabilidade. Além disso, várias operações

da companhia coletam e repassam galões de produtos vazios para cooperativas de reciclagem locais. Evitamos o uso de descartáveis e incentivamos a adoção de canecas e copos reutilizáveis. Também sugerimos o uso de materiais descartáveis 100% biodegradáveis (canudos e copos de papel); mexedores, talheres e utensílios em madeira e bambu; embalagens de amido de milho, bagaço de cana e palha de palmeira).

Além disso, temos um sistema de circularidade de caixas retornáveis para hortifrutis que aumentam a eficiência no transporte de cargas e torna as operações mais sustentáveis.

Geração de resíduos orgânicos (em toneladas)¹

GRI 306-3

Etapa	2022	2023	2024
Pré-consumo	52	1.704	3.963
Pré-preparo	10	455	1.269
Excedente de produção	42	1.249	2.694
Pós-consumo (desperdício de bandeja)	32	1.350	3.435
Total	84	3.054	7.398

Destinação de resíduos orgânicos (em toneladas)²

GRI 306-5

Destinação	2022	2023	2024
Alimentação de animais	-----	392	912
Aterro sanitário	24	1.701	4.359
Biodigestão	60	36	263
Compostagem	-----	746	1.760
Queima em fornos de cimento	-----	0	9
Total	----	2.875	7.303

¹ O monitoramento da geração e destinação do resíduo não orgânico gerado não é feito centralmente pela Sodexo, mas realizamos ações de redução na geração de resíduos, bem como ações de logística reversa junto aos nossos clientes.

² O aumento de geração de resíduo orgânico em 2024 se deve ao aumento do número de restaurantes implantados, conforme cronograma do projeto, totalizando mais de 1.500 operações com o Programa WasteWatch implantado no Brasil.

Facilities

Nas operações de *facilities* geramos resíduos não orgânicos, em decorrência do uso de produtos químicos, insumos de consumo diário e equipamentos utilizados para execução dos serviços de limpeza e jardinagem. Temos a importante missão de reduzir a produção desses resíduos por meio de uma padronização do processo de serviço, onde são definidos o passo a passo da execução, os químicos necessários e suas quantidades, os insumos e volumes a serem utilizados e os equipamentos mais adequados.

Todos os itens estão descritos em catálogos homologados pelo time de *Supply Management* e disponibilizados na *intranet* para toda a empresa.

Para definição dos produtos que compõem a cesta de químicos, temos procedimento operacional específico, que inclui:

- Checagem de informações sobre o registro dos produtos nos órgãos competentes, conforme legislação;
- Obrigatoriedade de indicação para uso profissional, visando eliminar o uso de produtos pronto uso e a necessidade do descarte de um grande volume de embalagens;
- Biodegradabilidade, que facilita o tratamento dos efluentes gerados;
- Multifuncionalidade, que permite o uso de um mesmo produto em diferentes concentrações para fins de limpeza e desinfecção e ajuda a controlar a quantidade de embalagens a serem descartadas;
- Ausência da necessidade de enxágue, visando reduzir o consumo e a contaminação de água;
- Controle microbiano efetivo, para diminuir a necessidade de limpezas frequentes;
- Laudos de controle microbiológicos;
- Fácil aplicação, utilizando os equipamentos manuais e mecanizados existentes, sem necessidade de novas aquisições de equipamentos específicos;
- Utilização de EPI convencionais, sem a necessidade de EPI descartáveis e específicos;
- Embalagens biodegradáveis ou que estejam inseridas nos programas de logística reversa;
- Composição química livre de alérgenos; preferencialmente com bases de origem vegetal, em substituição às bases de petróleo.

Ao definirmos os equipamentos mecanizados que vamos utilizar, tomamos como base a capacidade produtiva do equipamento, consumo de água e/ou solução de limpeza/m² limpo, tipo de acionamento (combustível, energia elétrica ou bateria); capacidade do fornecedor em ofertar a reposição de peças para evitar descarte precoce de equipamentos; manutenção disponível nas localidades onde o equipamento está alocado; disponibilidade de insumos (como discos, escovas, lâminas de rodos, mangueiras, refis, etc) e logística reversa dos equipamentos ao final da vida útil para o aproveitamento de peças ainda viáveis.

Para equipamentos manuais foi definido o sistema MOP de limpeza, eliminando o uso de vassouras e rodos com cabo de madeira e uso de piaçava, de baixa durabilidade, às vezes proveniente de extrativismo não autorizado e que são geradores de resíduos. Eles possuem acessórios intercambiáveis, que possibilitam higienização constante e reciclagem ao fim da vida útil.

Pesando nisso, substituímos os refis de algodão, que tinham vida útil de 30 dias por microfibras, que resistem a mais de 300 lavagens. Os carrinhos de limpeza são feitos de plástico reciclável, retornável ao fornecedor para serem reaproveitados no próprio processo produtivo desses equipamentos.

Para insumos descartáveis (papel higiênico e papel toalha), são observados o tamanho do corte das folhas, o tipo de embalagem, o tipo de *dispenser*, a biodegradabilidade e o tipo de fibra utilizado como matéria prima, sempre pensando em eficácia e

redução de resíduos.

O processo de tratamento de pisos, que gera água residual altamente contaminada, com removedores ácidos para cera, foi substituído pelo processo de remoção com discos especiais, que utilizam apenas água no processo. A manutenção dos pisos tratados, feita normalmente com recamadas de cera, foi substituída pelo polimento com disco especial, que não remove a cera, mas elimina os riscos e restaura o brilho do piso.

Com esse processo, a frequência de enceramento, que era de uma a duas vezes ao mês, passou para uma vez a cada quatro meses, reduzindo o consumo de químicos, o consumo de água, o consumo de energia elétrica e a geração de resíduos contaminados do processo.

Além das medidas já incorporadas ao processo de serviços, avaliamos o formato das embalagens e a capacidade de empilhamento, que afetam a disposição da carga dentro do transporte e ajudam a reduzir a pegada de carbono, uma vez que cada caminhão consegue levar um maior volume de carga de uma única vez.

Também disponibilizamos aos clientes tecnologias que visam reduzir a necessidade de limpeza ou facilitam os processos, como o uso de produtos nanotecnológicos para revestimento de superfícies, que evitam a adesão de sujidades, minimizando o consumo de químicos, insumos e desgaste de equipamentos, que refletem na geração de resíduos. Na jardinagem, aplicamos a tecnologia do manejo integrado de pragas, que se baseia em ações preventivas.



Energia GRI 302-1, 302-3

Embora não seja um tema material para a Sodexo, reduzir o consumo de energia em nossas unidades faz parte da nossa estratégia de ser cada vez mais sustentável em nossas operações. Pensando nisso, em março de 2024 ingressamos no Mercado Livre de Energia e, desde então, o escritório de São Paulo recebe energia certificada renovável.

Pre vemos o mesmo caminho para o novo escritório que abriremos em breve em Porto Alegre, em substituição ao que foi fechado devido às inundações que atingiram o estado, fato que levou a uma redução não programada de energia.

No ano fiscal, o consumo de energia nos dois escritórios foi de 614.710 kWh, com intensidade energética de 0,33 GJ.



Consumo de energia (escritórios São Paulo e Porto Alegre)

2023 718.369 kWh

2024 614.710 kWh



Energia consumida de fontes não renováveis (GJ)¹

	2024
Gerador	65,61
Equipamentos de jardinagem	12,11
Total	77,72

¹ Devido a atuarmos no espaço do cliente não temos acesso às informações de energia consumida pelas nossas operações, por isso as informações de consumo aqui apresentadas são referentes aos nossos escritórios de gestão própria.

Água e efluentes

Apesar de ser um recurso renovável, a água é limitada e pode se tornar escassa devido à poluição, desperdício, degradação ambiental e mudanças climáticas. Por isso, a preservação da água é uma prioridade para nós, especialmente considerando sua importância para a alimentação, a limpeza e o bem-estar das pessoas.

Na Sodexo, utilizamos a água de maneira intensiva tanto nos serviços de alimentação quanto nas operações de facilities, em atividades essenciais como a higienização e preparação de alimentos, limpeza de ambientes, jardinagem e outros processos que garantem a qualidade dos nossos serviços. Reconhecendo sua relevância, implementamos uma série de ações em nossa estratégia de sustentabilidade para reduzir o desperdício desse recurso tão valioso.

Além de investir em tecnologias e práticas que promovem a eficiência no uso da água, buscamos sensibilizar nossos colaboradores sobre a importância do consumo consciente. Com isso, conseguimos reduzir nossa pegada hídrica e contribuir para a preservação desse recurso, alinhando nossas operações à responsabilidade ambiental e garantindo um futuro mais sustentável para as próximas gerações.



Biodigestores para tratamento de resíduos

Os biodigestores desempenham um papel importante ao transformar resíduos orgânicos em "água cinza", um líquido versátil que, após tratado em Estação de Tratamento de Efluentes, pode ser utilizado em tarefas de limpeza e jardinagem.

Com a utilização dessa solução em quatro unidades da Sodexo no ano de 2023, houve uma redução equivalente ao envio de quase 160 m³ de resíduos orgânicos para aterro e a eliminação de cerca de 140 mil quilos de CO₂ na atmosfera.





Sumário de Conteúdo GRI

Declaração de uso A Sodexo Brasil reportou referenciada nas normas GRI para o período entre 1º de setembro de 2023 a 31 de agosto de 2024.

GRI 1 Fundamentos 2021

Norma Setorial GRI aplicável Não houve

Conteúdos Gerais

Norma GRI	Conteúdo	Página	Motivo da Omissão	ODS
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	3-3 Gestão de temas materiais	8, 104		-
	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	Não houve		-
	2-5 Verificação externa	Não houve		-
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	8		-
	2-7 Empregados	42, 43		8,10
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	43		-
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	26		5,16
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	26		5,16
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	26		16
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	26		16
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	26, 28		-
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	CEO e Vice-presidente de Pessoas, Comunicação e ESG aprovaram o relato		-
2-15 Conflito de interesses	30		-	

Norma GRI	Conteúdo	Página	Motivo da Omissão	ODS
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	28		-
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	26		-
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	26		-
	2-19 Políticas de remuneração	47		-
	2-20 Processo para determinação da remuneração	47		-
	2-21 Proporção da remuneração total anual	-	Assim como no ciclo anterior, a remuneração anual do colaborador mais bem pago da organização excedeu em mais de 50 vezes a média da remuneração anual do total dos outros colaboradores, excluindo o mais bem pago. Para calcular esse indicador, foram considerados colaboradores ativos com jornada integral (acima de 180 horas mensais). Além disso, o aumento percentual da maior remuneração paga e a dos demais colaboradores pagos foi de 14,2% e 9,7%, respectivamente, como reflexo do aumento no número de colaboradores e da progressão salarial do executivo mais bem pago devido à reestruturação da empresa, com o reestabelecimento da posição formal de presidência no Brasil.	-
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	5		16
	2-23 Compromissos de política	29		16
	2-24 Incorporação de compromissos de política	29		-
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	32		-
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	32		-
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	29		-
	2-28 Participação em associações	27, 55		-
	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	Consulta para a construção da Matriz de Materialidade.		-
	2-30 Acordos de negociação coletiva	Todos os empregados estão cobertos pelos acordos e convenções coletivas.		8

Norma GRI	Conteúdo	Página	Motivo da Omissão	ODS
Temas Materiais				
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	Consulta a 39 <i>stakeholders</i> internos e externos, por meio de entrevistas em profundidade, que originou a primeira Matriz de Materialidade Sodexo Brasil.		-
	3-2 Lista de temas materiais	Seis temas foram considerados materiais: Cultura para a sustentabilidade e conexão com os negócios; Desperdício de alimentos; Tecnologia em prol da ecoeficiência; Rotatividade e atração de talentos; Impactos socioeconômicos locais; Segurança dos alimentos e Qualidade dos serviços de <i>facilities</i> .		-
Ética, Governança e Transparência				
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais	23		-
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	31		16
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção.	31		16
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	31		-
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas tomadas	Não houve		-
Sustentabilidade Financeira e Perenidade dos Negócios				
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais	20		-
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.	-
	201-3 Obrigações do plano de benefícios definido e outros planos de aposentadoria.	-	Benefício de previdência complementar é facultativo e a adesão dos colaboradores se dá de acordo com as informações disponibilizadas para o benefício para cada segmento.	-
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mais alto, com discriminação de gênero	-	A Sodexo possui política de remuneração estruturada, baseada em plano de cargos e salários, que define faixas salariais para cada função. Essa estrutura visa garantir a equidade entre os colaboradores, assegurando que profissionais, independentemente do gênero, com responsabilidades semelhantes, recebam remunerações compatíveis.	-
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1 Investimentos e infraestrutura, apoio e serviços	Não há		-

Norma GRI	Conteúdo	Página	Motivo da Omissão	ODS
Gestão de Pessoas, Diversidade e Carreira				
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais	47		-
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	47		5, 8, 10
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	44		3, 5, 8
	401-3 Licença-maternidade/ paternidade	46		3, 5, 8
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	50		4, 5, 8, 10
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para a transição de carreira.	49, 50		8
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e desenvolvimento de carreira.	53, 55		5, 8, 10
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	58 ,59, 62		5, 8
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	58		5, 8, 10
Segurança				
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais	70		-
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	65, 66, 69		8
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes.	68		3, 8
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	69		3, 8
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referente à saúde e segurança do trabalho	68		8, 16

Norma GRI	Conteúdo	Página	Motivo da Omissão	ODS	
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	66		8	
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	65, 69		3	
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	68		8	
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	65, 69		8	
	403-9 Acidentes de Trabalho	67		3, 8	
	403-10 Doenças profissionais	Não houve		-	
Inovação, Tecnologia e Privacidade de Dados					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais	15		-	
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de danos de clientes	Não houve		-	
Eficiência Energética					
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	94		7	
	302-2 Consumo de energia fora da organização	Não se aplica		-	
	302-3 Intensidade energética	94		-	
Estratégia Climática					
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	88		3, 12, 13, 14, 15	
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) proveniente da aquisição de energia	88		3, 12, 13, 14, 15	
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	88		3, 12, 13, 14, 15	
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	88		3, 12, 13, 14, 15	
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	88		13, 14, 15	
	305-6 Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)	A Sodexo não produz nem faz uso de substâncias destruidoras da camada de ozônio.			-
	305-7 Emissões de NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas	A Sodexo não produz nem faz uso de substâncias destruidoras da camada de ozônio.			-

Norma GRI	Conteúdo	Página	Motivo da Omissão	ODS
Resíduos				
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais	92		-
GRI 306: Resíduos	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	92		3, 6, 11, 12
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	92, 93		3, 6, 11, 12
	306-3 Resíduos gerados	92, 93		-
	306-5 Resíduos destinados para a destinação final	92, 93		-
Cadeia de Valor Sustentável				
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	35		-
	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	35		-
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil		Não foram identificados casos de fornecedores que apresentaram riscos de ocorrência de trabalho infantil. A Sodexo está comprometida em respeitar os direitos humanos em todos os lugares onde opera.	8, 16
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		Não foram identificados casos de fornecedores que apresentem riscos de ocorrência de trabalho forçado. A Sodexo está comprometida em respeitar os direitos humanos em todos os lugares onde opera.	8
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	35		5, 8, 16
	414-2 Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores medidas tomadas	35		5, 8, 16
Comunidades				
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais	73		-
	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	87		8
	413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	-	A Sodexo ainda não desenvolveu mecanismos que ofereçam visão dos seus impactos negativos.	-

Informações corporativas

GRI 2-1

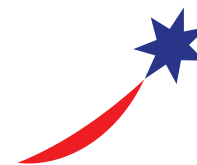
Sodexo Brasil

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, projeto editorial, redação e revisão

Instituto Marca e Reputação

Texto Pronto Comunicação

Imagens

Banco de imagens Sodexo Brasil

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



Relatório de Sustentabilidade
2024