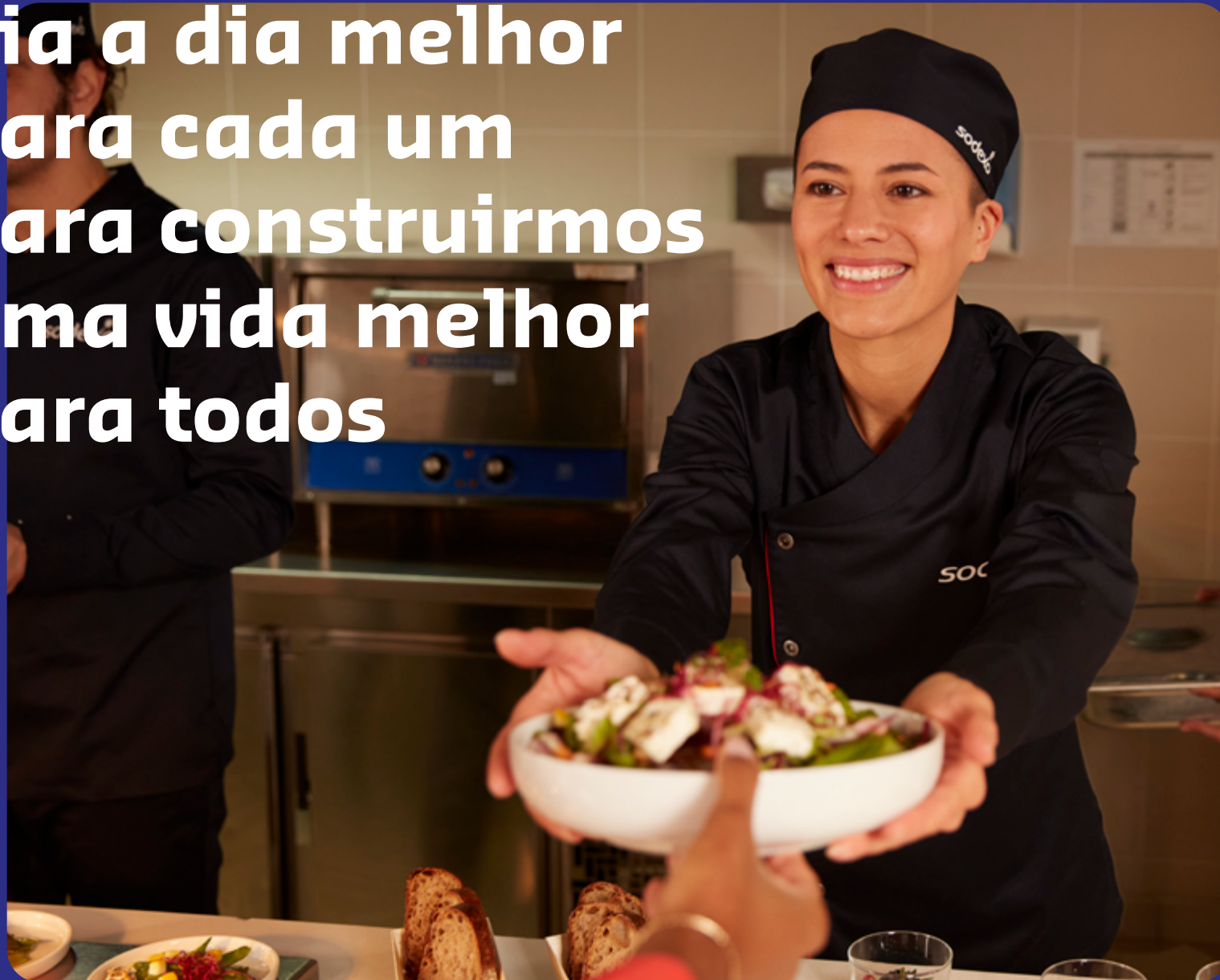


**Criamos um  
dia a dia melhor  
para cada um  
para construirmos  
uma vida melhor  
para todos**



**Relatório de  
Sustentabilidade  
2022**

**sodexo**  
Sodexo On-site Brasil

# Sumário

## 03 Apresentação

- 04 Boas-vindas
- 05 Nosso manifesto
- 06 Mensagem da CEO
- 08 Nossos destaques

## 09 Nossa essência

- 10 Quem somos
- 13 Nossos segmentos de negócios
- 15 Agenda pela sustentabilidade

## 24 Nossa governança

- 25 Gestão e liderança
- 27 Ética e *compliance*

## 33 Nossa gente

- 34 Time Sodexo On-site Brasil
- 36 Atração e retenção de talentos
- 40 Diversidade, Equidade e Inclusão
- 51 Saúde e segurança do trabalho
- 53 Saúde e segurança dos alimentos
- 54 Responsabilidade social

## 57 Nosso planeta

- 58 Gestão ambiental
- 64 Indicadores ambientais

## 68 Sumário de conteúdo GRI

## 85 Créditos



# Apresentação



# Boas-vindas

Comprometidos com a transparência, publicamos nosso primeiro Relatório de Sustentabilidade com base nas normas da metodologia de comunicação da Global Reporting Initiative (GRI), versão 2021, cujos dados compreendem os negócios da Sodexo On-site Brasil. O grupo francês Sodexo tem outras duas divisões de negócios no País, a Sodexo Benefícios e Incentivos, e a Pronep Life Care. **GRI 2-2, 2-4**

Assim, esta é a primeira edição da Sodexo On-site Brasil, que inicia um ciclo de publicações anuais. O conteúdo aborda informações qualitativas e quantitativas relacionadas aos nossos 12 temas materiais mais relevantes para os *stakeholders* da empresa, considerando o ano fiscal 2021/2022, com informações do período de 1º de junho de 2021 a 31 de maio de 2022 para este relatório. **GRI 2-3**

Os tópicos materiais definidos por nossa Matriz, na França, foram identificados em colaboração com a EY (terceira parte especializada em avaliação de materialidade) que, durante o ano fiscal de 2022, consultou *stakeholders* internos e externos com a participação da liderança da empresa no Brasil. Nossos temas materiais estão conectados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU). E o conteúdo deste relatório aborda nossas frentes de atuação, o modelo de governança corporativa, o engajamento com os colaboradores e o compromisso com o meio ambiente no Brasil. **GRI 2-29, 3-1, 3-2**

Convidamos você, leitor, a conhecer o que temos feito, quais são os nossos compromissos e a nossa jornada pela sustentabilidade. Em caso de dúvida sobre as informações aqui publicadas, envie-nos um *e-mail*:

[responsabilidade.corporativa@sodexo.com](mailto:responsabilidade.corporativa@sodexo.com). **GRI 2-3**



# Nosso manifesto

Para muitos,  
É só uma pequena refeição,  
Apenas sobras de comida,  
Um dia de trabalho como qualquer outro.

Para nós,  
É uma pessoa saudável,  
Uma luta contra o desperdício.  
O começo de uma carreira.

O que parece insignificante para alguns é essencial para nós. Sabemos que é fundamental nos concentrarmos no concreto e no tangível, todos os dias, para transformar, não apenas a vida de uma pessoa, mas, no longo prazo, a vida de todos e também do planeta.

Agora, mais do que nunca, nosso foco é o dia a dia.

Temos consciência da enorme diferença que podemos provocar quando nossas atitudes do dia a

dia impactam milhões de pessoas que servimos em todo o mundo, a cada dia, ao longo dos anos, e assumimos essas responsabilidades. Atuamos com otimismo e geramos impactos positivos sempre.

Tornando os nossos produtos não somente deliciosos, mas também nutritivos.  
Oferecendo com nossos serviços não somente segurança, mas também gentileza.  
Garantindo com a nossa equipe não somente competência, mas também calor humano.

Dando oportunidade àqueles que nunca a tiveram.  
Cuidando das pessoas e das comunidades.  
Agindo em prol do planeta.  
Servindo todos os dias para que o amanhã seja melhor do que hoje.

Inspirados em nossos valores humanistas, decidimos ir além, fortalecendo o nosso propósito: criar um dia a dia melhor para cada um para construir uma vida melhor para todos.



# Mensagem da CEO

GRI 2-22

**Estamos preparados para avançar nos nossos negócios de forma cada vez mais sustentável, apoiando o desenvolvimento econômico, social e ambiental**

Nosso propósito é criar um dia a dia melhor para cada um e, assim, construir uma vida melhor para todos. Para que isso aconteça e para garantirmos a entrega dos nossos mais de 100 serviços de alimentação e *facilities*, somos comprometidos com uma gestão sustentável nos aspectos econômico, social, ambiental e de governança, que é pautada pela nossa estratégia de Responsabilidade Corporativa, o *Better Tomorrow 2025*.

Dessa forma, estamos avançando em nossa agenda ESG aqui no Brasil e mais próximos das metas que nos propusemos até 2025. Temos orgulho em contar com uma equipe diversa que busca a equidade permanentemente; da nossa cadeia de fornecedores, que está cada vez mais sustentável; dos nossos programas inovadores como o WasteWatch (para reduzir o desperdício de alimentos); dos nossos projetos de sustentabilidade em parceria com os nossos clientes; e dos nossos projetos próprios e parcerias para apoiar comunidades vulneráveis, como o Cozinha Escola. Estes são alguns dos nossos melhores exemplos desse envolvimento.

Essas conquistas nos fazem acreditar em um cenário mais otimista para os próximos anos. Embora a covid-19 esteja sob controle com a chegada das vacinas, continuamos trabalhando para amenizar os efeitos dessa crise sanitária mundial que aumentou, sobretudo, os preços de alimentos e combustíveis, fundamentais para nossos negócios.

Internamente, estamos vivenciando um processo de transformação digital que nos trará bons frutos nos curto e médio prazos. Dessa forma, nos

sentimos preparados para avançar nos nossos negócios de forma cada vez mais sustentável, apoiando o desenvolvimento econômico, social e ambiental de todos os lugares em que operamos. Acreditamos que as empresas são agentes importantes para além dos empregos gerados.

Seguimos em frente garantindo a continuidade e a qualidade das nossas operações aqui no Brasil, acreditando no poder da colaboração e prezando por bons relacionamentos. Compreendemos que somente dessa forma podemos aprimorar nossas ações, enfrentar desafios e contribuir com impactos positivos para a sociedade.

A seguir, compartilhamos, em nosso primeiro Relatório de Sustentabilidade do Brasil, a nossa história, o nosso propósito e os principais destaques dos trabalhos desenvolvidos no ano fiscal 2021/2022, além da nossa visão de futuro.

Aproveite a leitura!

**Andrea Krewer**

CEO da Sodexo On-site Brasil



# Conheça a Sodexo On-site



Promovemos qualidade de vida nos ambientes de trabalho por meio de serviços de alimentação e *facilities* customizados, acolhedores, criativos, eficazes e inovadores, para empresas diversas, indústrias em geral, bancos, entre outros. Tudo isso para proporcionar experiência positiva aos colaboradores dos nossos clientes, impactando na atração, engajamento e retenção de profissionais.

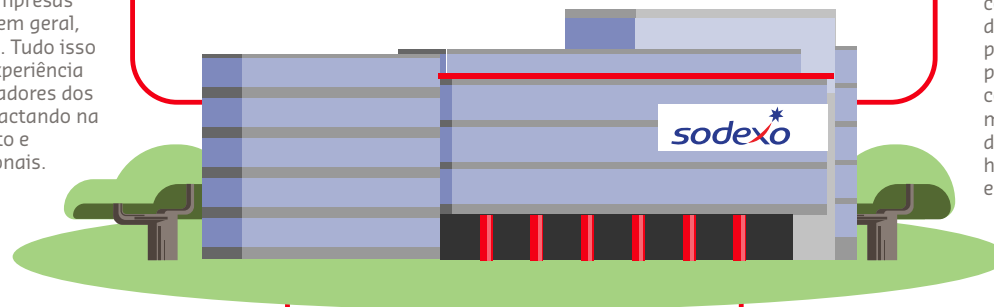
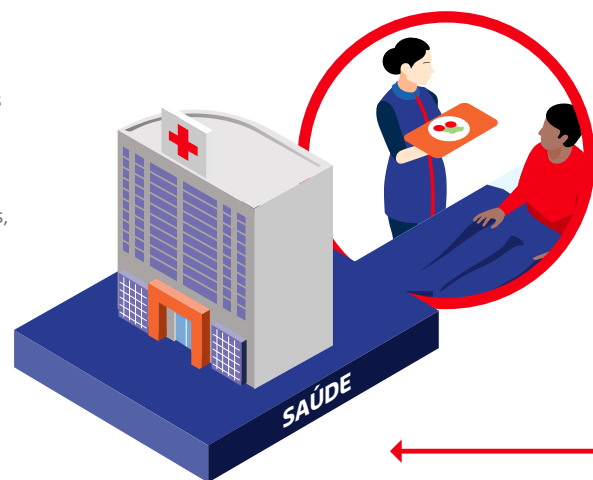
**Mais de 46 mil**

colaboradores criam um dia a dia melhor para cada um, construindo assim uma vida melhor para todos

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, oferecendo conforto e eficiência para o corpo médico, visitantes e colaboradores, por meio dos nossos agentes do cuidado.

**1,5 milhão**

de consumidores atendidos diariamente, em diferentes setores, em todo o Brasil

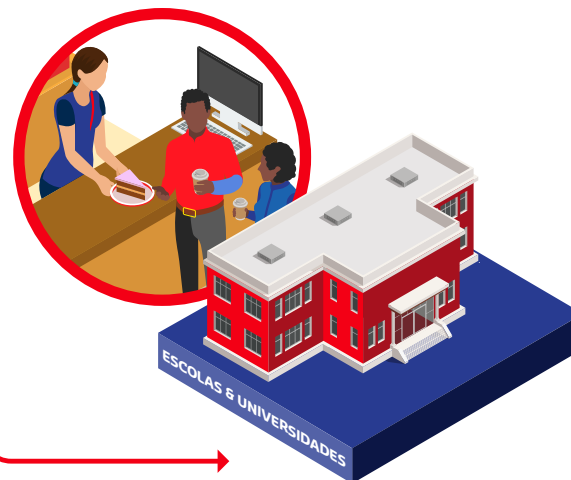
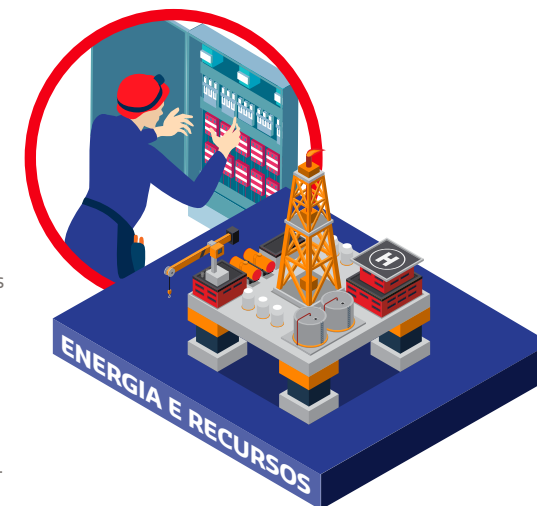


A **Sodexo On-site** oferece um portfólio único de serviços que atendem às necessidades dos clientes, auxiliando os consumidores em diferentes fases de suas vidas. O foco é proporcionar impactos positivos na saúde e no bem-estar das pessoas, mas também nos ecossistemas empresariais, nas cidades e no planeta.

Com *expertise* e padronização mundial em *onshore* e *offshore* e tendo a segurança operacional como prioridade, atuamos com serviços especializados de alimentação e *facilities* para minimizar riscos e promover o bem-estar dos colaboradores de mineradoras, plataformas de petróleo, petroquímicas, hidroelétricas, parques de energia eólica, entre outros.

**Mais de 3 mil**

sites em todo o País (unidades de alimentação e *facilities*)



Os serviços para escolas e universidades contribuem para o bem-estar dos alunos, pais, professores e colaboradores das instituições de ensino. Nosso time especialista cria soluções personalizadas que proporcionam alimentação saudável e sustentável, e serviços de *facilities* que atendem as necessidades de cada instituição.

**Mais de 100 soluções**

entre produtos e serviços (restaurantes, cafeterias, limpeza, jardinagem, hotelaria, manutenção, recepção/portaria, gerenciamento de projetos e conveniência, entre outros)

# Nossos destaques



- 1º lugar na Pesquisa de Diversidade e Inclusão 2022, na categoria Pessoas com Deficiência, promovida pelo Instituto Ethos em parceria com a revista Época Negócios, Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT), Coalização Empresarial para Equidade Racial e de Gênero, Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, Movimento Mulher 360 e Rede Empresarial de Inclusão Social;
- Entre as cinco finalistas da categoria Serviço de Alimentação Coletiva do *Top of Mind* RH 2022. Em 25 edições do prêmio, recebemos 14 premiações;
- Premiada oito vezes no Top Hospitalar e cinco vezes entre as 100 Mais Influentes da Saúde;
- Vencedora por oito vezes no prêmio Top Educação, organizado pela Plataforma Educação;
- Uma das 100 Mais Influentes da Energia por dois anos consecutivos, premiação do Grupo Mídia e da Full Energy;
- Reconhecida pelo Women's Empowerment Principles (WEP) Brasil, em 2021 e 2022, na categoria diamante;
- Conquista do selo Paulista de Direitos Humanos & Diversidade em 2021 e 2022.

## Somos muitos e estamos juntos GRI 2-23

Acreditamos que as empresas têm o compromisso de construir um futuro melhor para as pessoas e para o planeta. Nesse sentido, participamos como signatária e membro de diversas entidades envolvidas com esses propósitos, como:

- Signatária do Pacto Global da ONU
- Associada ao Instituto Ethos
- Membro do Empresas com Refugiados da Agência da ONU para Refugiados (ACNUR)
- Membro da Organização Internacional para as Migrações (OIM)
- Membro do grupo diretor da Rede Empresarial de Inclusão Social (REIS)
- Membro participante do Fórum de Empresas e Direitos LGBTQIA+
- Membro da Coalização Empresarial pelo Fim da Violência contra Mulheres e Meninas
- Empresa membro do Tem Saída, política pública voltada à autonomia financeira e empregabilidade da mulher em situação de violência doméstica e familiar



# 2

# Nossa essência



# Quem somos

GRI 2-1, 2-2, 2-6

A Sodexo é uma empresa multinacional, líder global em serviços de qualidade de vida, fundada há mais de 55 anos por Pierre Bellon, em Marselha. No Brasil, a Sodexo On-site começou há mais de 40 anos (sede em São Paulo), com foco em serviços de alimentação corporativa e *facilities*. Hoje estamos presentes em 23 estados brasileiros, além do Distrito Federal, e atuamos nos segmentos de Saúde, Escolas & Universidades, Serviços Corporativos e Energia & Recursos (*leia mais na p. 13*).

Proporcionamos experiências gastronômicas de qualidade, desenvolvimento de modelos híbridos e multicanais e viabilizamos locais de trabalho inclusivos e espaços compartilhados; gerenciamos e mantemos infraestruturas de forma segura e ambientalmente responsável; oferecemos suporte personalizado para pacientes ou alunos; e criamos programas que estimulam o engajamento de colaboradores dos nossos clientes.

Acreditamos que podemos criar um dia a dia melhor para cada um para construir uma vida melhor para todos. Isso inclui os 1,5 milhão de consumidores que servimos diariamente, nossos clientes e colaboradores e todas as comunidades com as quais nos relacionamos.

**Acreditamos que podemos criar um dia a dia melhor para cada um para construir uma vida melhor para todos**

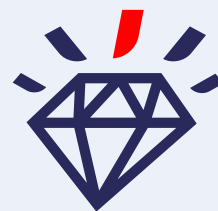




## Missão

**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, regiões e países onde estamos presentes.**

---



## Valores

### Espírito de Servir

---

Melhorar continuamente nossos serviços prestados e a satisfação de nossos clientes e consumidores.

### Espírito de Equipe

---

Agir de forma colaborativa, para que possamos nos desenvolver e crescer.

### Espírito de Progresso

---

Pensar de forma inovadora e estar abertos a novos desafios.



## Princípios éticos

**Lealdade:** trabalhar para melhorar a qualidade de vida e tornar a confiança o centro de nossas relações com todos os nossos públicos de interesse. A Sodexo é construída sobre uma base sólida de lealdade com seus clientes, colaboradores e acionistas e no relacionamento honesto e aberto com cada um deles.

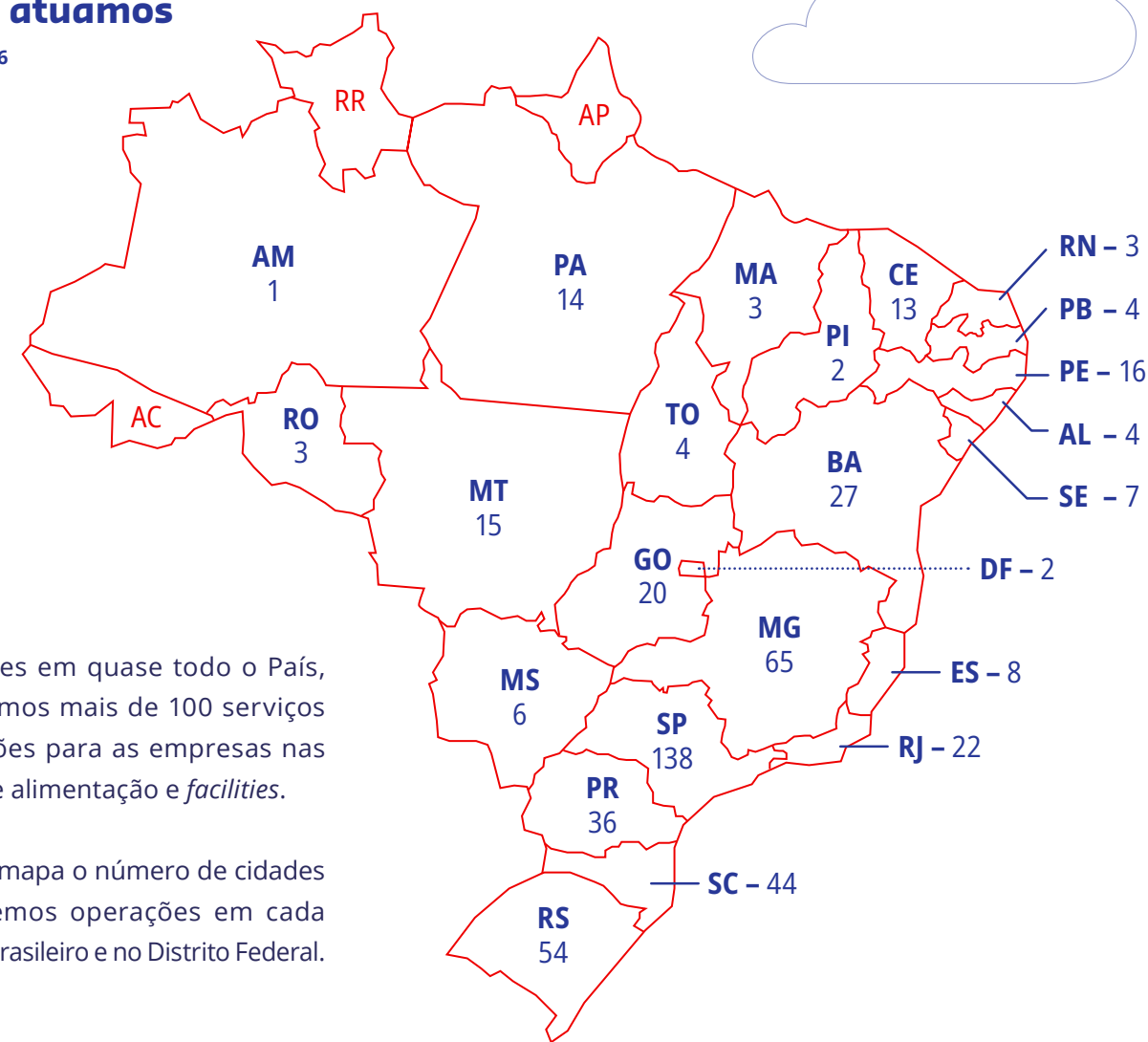
**Respeito às pessoas:** que são o centro de nosso negócio. A Sodexo tem o compromisso de atuar em prol da igualdade de oportunidades, independentemente de etnia, idade, gênero, crença, religião ou orientação sexual. Melhorar a qualidade de vida significa tratar cada indivíduo com respeito, dignidade e consideração.

**Transparência:** princípio fundamental para a Sodexo e aplicado aos seus públicos de interesse (clientes, consumidores, colaboradores, acionistas e público em geral), assegurando que todos sejam informados de forma clara e precisa sobre produtos, serviços, compromissos e atuação.

**Integridade:** condenamos e recusamos quaisquer práticas que não sejam baseadas na honestidade, integridade e imparcialidade, independentemente de onde nossos negócios operem no mundo. Temos clareza em nossas posições para clientes, fornecedores e colaboradores sobre o repúdio a práticas corruptas e desleais.

## Onde atuamos

GRI 2-1, 2,6



Presentes em quase todo o País, oferecemos mais de 100 serviços e soluções para as empresas nas áreas de alimentação e *facilities*.

Veja no mapa o número de cidades onde temos operações em cada estado brasileiro e no Distrito Federal.

# Nossos segmentos de negócios

GRI 2-6

A nossa oferta de serviços atende a quatro segmentos de negócios, nos permitindo conhecer melhor o perfil dos nossos mais de 800 clientes e entregar serviços personalizados de acordo com as necessidades de cada um.



## Saúde

Nossa oferta vai do cuidado com a alimentação personalizada de cada paciente até o controle de infecções no ambiente hospitalar.



## Escolas & Universidades

Contemplamos escolas e universidades, oferecendo alimentação e *facilities* desenvolvidas sob medida para toda a comunidade (alunos, professores e colaboradores).



## Serviços Corporativos

Oferecemos uma abordagem original de mercado, com serviços integrados que atendem a diversas necessidades das empresas que nos contratam.



## Energia & Recursos

Disponibilizamos soluções de alimentação e *facilities* para mineradoras, petroleiras, plataformas de petróleo (*offshore*), hidroelétricas, usinas e fazendas de energia eólica.

# Nossos serviços

Aumentar a eficiência e o bem-estar no ambiente corporativo, cuidar de pacientes em hospitais, promover um ambiente de aprendizado ideal nas escolas e universidades, proporcionar segurança e conforto em um local remoto: nossos serviços contribuem para melhorar a qualidade de vida de milhões de consumidores, permitindo que nossos clientes possam focar em seus negócios de forma estratégica.

## Parcerias que fortalecem GRI 2-28

Somos filiados a uma série de entidades cujo propósito é fortalecer os setores nos quais atuamos, como: Associação Brasileira de Facility Management, Property & Workplace (Abrafac), Associação Brasileira das Empresas de Refeições Coletivas (Aberc), Associação Brasileira do Mercado de Limpeza Profissional (Abrialimp), Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (Aberje), Associação Brasileira de Energia Eólica (ABEEólica) e a Associação Nacional de Hospitais Privados (ANAHP).



## Serviços de alimentação

Como líder no segmento de alimentação corporativa, a Sodexo está atenta aos movimentos do mercado para se antecipar às expectativas de seus clientes e atender a necessidades cotidianas que são, de fato, essenciais ao bem-estar e à satisfação das pessoas. Nossas equipes trabalham e desenvolvem receitas e cardápios,

aplicam tendências gastronômicas e nos ajudam a levar sabores e experiências aos consumidores brasileiros, considerando a saudabilidade e a sustentabilidade na produção das cerca de 1,5 milhão de refeições diárias servidas de Norte a Sul do Brasil em restaurantes corporativos, cafeterias, lojas autônomas e micromercados.



## Serviços de facilities

Nossa experiência em *facilities* combina diversos tipos de serviços para otimizar a experiência do consumidor, melhorar a eficiência e a eficácia nos ambientes de trabalho, aumentar a satisfação de colaboradores e clientes, ao mesmo tempo que apoia sua estratégia de responsabilidade corporativa por meio de nosso foco em sustentabilidade e impacto ambiental. O nosso portfólio inclui diversos serviços, como:

- Limpeza
- Manutenção Predial, elétrica, hidráulica, mecânica e ar-condicionado
- Manutenção de Áreas Verdes
- Mensageria, Malote, Recepção e Telefonia
- Reciclagem, Gerenciamento de Resíduos e Gestão de Controle de Pragas
- Gestão de altas, rouparia e prevenção de infecções para ambientes hospitalares

# Agenda pela sustentabilidade

GRI 2-22

Para nós, o crescimento da empresa só faz sentido se beneficiar as milhões de pessoas que servimos todos os dias, gerando impacto positivo para a sociedade e o meio ambiente. Mais do que uma demanda de mercado ou um dos temas da nossa estratégia de negócios, pensar o impacto positivo é o nosso jeito de ser.

Somos uma empresa em busca de uma atuação cada vez mais sustentável, que visa alcançar seus compromissos enquanto organização, sendo uma empregadora responsável em seu negócio, sempre promovendo nutrição, saúde, bem-estar, desenvolvimento local de comunidades e preservação do meio ambiente. Desde 2017, o nosso progresso como empresa empregadora, provedora de serviços e cidadã corporativa é mensurado por meio da nossa estratégia de Responsabilidade Corporativa, o

**Mais do que uma demanda de mercado ou um dos temas da nossa estratégia de negócios, pensar o impacto positivo é o nosso jeito de ser**

*Better Tomorrow 2025* – elaborada pelo Grupo Sodexo, na França –, e que consolida nossa estratégia de responsabilidade socioambiental em nove compromissos, com metas claras que devem ser atingidas até 2025 para a construção de um amanhã melhor.



## Better Tomorrow 2025 e os ODS da ONU

Todos os compromissos de nossa estratégia de Responsabilidade Corporativa, o *Better Tomorrow 2025*, estão relacionados aos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), que compõem uma agenda global com 169 metas em áreas de extrema importância para a humanidade e para o planeta, com prazo de cumprimento até 2030. Nossas metas têm como prazo 2025, uma margem para podermos acelerar e priorizar o que for necessário para atender nos cinco anos seguintes a Agenda 2030 da ONU.

Para aumentar nosso engajamento nas metas do *Better Tomorrow 2025*, adaptamos o plano para o Brasil considerando a recomendação da ONU acerca dos principais ODS a serem trabalhados na América Latina (4, 8 e 12). Também consideramos os ODS que estão alinhados com os nossos negócios no País e o nosso perfil de atuação (2 e 5).





## Better Tomorrow 2025

A estratégia de Responsabilidade Corporativa da Sodexo: nossos compromissos e objetivos para 2025

	 <b>NOSSO IMPACTO NOS INDIVÍDUOS</b>	 <b>NOSSO IMPACTO NAS COMUNIDADES</b>	 <b>NOSSO IMPACTO NO MEIO AMBIENTE</b>
 <b>NOSSO PAPEL COMO EMPREGADOR</b>	<p>Melhorar a qualidade de vida dos nossos colaboradores com a segurança</p> <p>80% de taxa de engajamento</p> <p><b>1 4 8 10</b></p>	<p>Assegurar uma mão de obra diversificada e uma cultura inclusiva que reflita e enriqueça as comunidades que atendemos</p> <p>100% de nossos colaboradores trabalham em países que têm equilíbrio de gênero em suas populações gerenciais</p> <p><b>5 8 10</b></p>	<p>Estimular uma cultura de responsabilidade ambiental entre os colaboradores no ambiente de trabalho e nas comunidades locais</p> <p>100% dos nossos colaboradores são treinados em práticas sustentáveis</p> <p><b>4 6 7</b></p>
 <b>NOSSO PAPEL COMO FORNECEDOR DE SERVIÇOS</b>	<p>Promover e encorajar nossos consumidores a terem um estilo de vida saudável</p> <p>100% dos nossos consumidores recebem opções de estilo de vida saudável todos os dias</p> <p><b>2 3 9</b></p>	<p>Promover desenvolvimento local justo, inclusivo e com práticas de negócios sustentáveis</p> <p>10 bilhões de euros de nosso <i>valor de negócio</i> comercial beneficiarão Pequenas e Médias Empresas (PMEs)</p> <p><b>1 5 8 9 10 11 16</b></p>	<p>Ser um fornecedor responsável e oferecer serviços com gerenciamento de recursos que reduzam as emissões de carbono</p> <p>34% de redução nas emissões de carbono</p> <p><b>6 7 9 11 12 13 14 15</b></p>
 <b>NOSSO PAPEL COMO CIDADÃO CORPORATIVO</b>	<p>Combater a fome e a má-nutrição</p> <p>100 milhões de beneficiários pelo Stop Hunger</p> <p><b>1 2 3 4 5 10 16 17</b></p>	<p>Estimular a diversidade e a inclusão como acelerador para as mudanças sociais</p> <p>500 mil mulheres empoderadas nas comunidades</p> <p><b>5 8 10 16 17</b></p>	<p>Apoiar a utilização de recursos sustentáveis</p> <p>50% de redução em nosso desperdício de alimentos</p> <p><b>12 13 16 17</b></p>

# Nossas iniciativas ESG no Brasil

Para aprofundarmos nossa relação com as pessoas, a sociedade e o planeta, implantamos iniciativas conectadas aos critérios ESG. Acreditamos que uma agenda sustentável gera um legado para a empresa se inspirar, valoriza os negócios e promove impacto socioambiental positivo em longo prazo. Conheça essas ações mais a fundo nos capítulos [Nossa governança](#), [Nossa gente](#) e [Nosso planeta](#).



## Ambiental

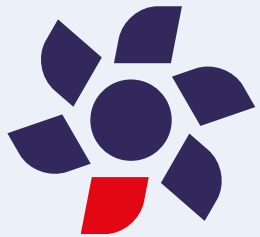
- Destinação de resíduos e logística reversa de embalagens de químicos e peças de equipamentos mecanizados;
- Produtos de limpeza e descartáveis biodegradáveis;
- Cozinha inteligente para diminuir consumo de água e energia;
- Uso de equipamentos de limpeza que reduzem o consumo da água;
- Refeições produzidas conforme os produtos da estação e uso integral do alimento;
- Criação de hortas orgânicas em espaços de clientes;
- Produtos de limpeza multifunções que propiciam redução do uso de produtos e de água;
- Programa de redução de desperdício de alimentos (WasteWatch);
- Doação do excedente de produção (o que foi produzido, mas não servido) para organizações;
- Trabalho com as comunidades locais para estimular uma cadeia de fornecimento sustentável;
- Elaboração de cardápio à base de plantas (proteína vegetal);
- Manutenção predial preventiva que propicia o aumento da vida útil dos equipamentos.





## Social

- Projetos e ações voltadas para a diversidade, equidade e inclusão;
- Promoção da igualdade de gênero, focando em uma cultura inclusiva no ambiente de trabalho;
- Apoio a programas focados em orientação sexual e identidade de gênero;
- Iniciativas para disponibilizar vagas a pessoas com todos os tipos de deficiência;
- Programa para o desenvolvimento dos colaboradores negros da empresa e de refugiados;
- Interação entre as diversas gerações para o bem-estar e a saúde dos consumidores e dos colaboradores;
- Pacote de benefícios para os colaboradores e modelo híbrido de trabalho;
- Pesquisa de clima constante sobre o ambiente de trabalho;
- Pesquisa de engajamento e ciclo de avaliação de desempenho;
- Desenvolvimento e especialização de gestores;
- Parcerias educacionais para o desenvolvimento na carreira;
- Promoção de vagas internas e oportunidade de atuar em outros países;
- Ações via Stop Hunger: frente global que envolve os *stakeholders* e a sociedade em iniciativas de combate à fome e à má nutrição;
- Políticas e processos para fomentar e desenvolver fornecimento local e de pequenas e médias empresas.



## Governança

- Conselho de administração global;
- Comitês de Ética & *Compliance*, de Cybersegurança e proteção de dados (como áreas estratégicas de Responsabilidade corporativa);
- Suporte de auditoria externa para certificar as boas práticas adotadas;
- Práticas de prestação de contas e transparência;
- Código de Conduta do Colaborador, Código de Conduta do Fornecedor e mais de 15 políticas internas;
- Speak Up (canal de denúncias);
- Comunicação e treinamentos sobre conduta ética e anticorrupção;
- Análises sobre conflitos de interesses e política de doações e patrocínios;
- Avaliação de riscos relacionados a direitos humanos, saúde e segurança, e meio ambiente e corrupção;
- Empregos nas comunidades locais com diretrizes claras sobre respeito, saúde e diversidade;
- Transformação digital para atender às mudanças de comportamento dos consumidores;
- Engajamento com a cadeia de valor, fomento de boas práticas, bem como práticas inclusivas com pequenos e médios negócios;
- Doações e patrocínios por leis de incentivo ações sociais e relacionamento com organizações sociais;
- Políticas claras sobre relacionamento com funcionários públicos, controles, monitoramento e cumprimento de leis e regulamentos.



# Nossos temas materiais

A nossa jornada pela sustentabilidade no Brasil está em linha com a matriz de materialidade seguindo as normas da Global Reporting Initiative (GRI). Os 12 tópicos prioritários que impactam a criação de valor em curto, médio e longo prazos envolvem os principais *stakeholders* globais (internos e externos) da companhia, incluindo os do Brasil. O processo foi dividido em quatro etapas (identificação, priorização, análise e validação), revisão da alta liderança e avaliação de documentos setoriais. Para cada um dos temas foram relacionados indicadores GRI, bem como princípios dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). **GRI 2-29**

A partir da matriz de materialidade, passamos a relacionar os critérios ambiental, social e de governança às estratégias do negócio, das nossas atividades e o cuidado com as pessoas, sempre no centro de nossas decisões.

## Temas materiais GRI 3-1, 3-2

Em linha com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), agenda global adotada em 2015 pelos países que participam da Organização das Nações Unidas (ONU), foram identificados os seguintes temas materiais:

Tema material	Descrição	Indicador GRI	ODS	Onde ocorre	Stakeholders
<b>1. Integridade do negócio</b>	Principais partes interessadas (investidores, reguladores, clientes, parceiros etc.) esperam que as empresas adotem negócios transparentes e com práticas responsáveis, inclusive em sua cadeia de suprimentos, que cumpram todas as leis e regulamentos aplicáveis e respeitem princípios éticos.	205-1, 205-2, 205-3, 206-1	<b>16</b>	Interna e externamente	Colaboradores Fornecedores Clientes Consumidores ONGs
<b>2. Bem-estar dos colaboradores</b>	Equilíbrio entre vida pessoal e profissional, promoção da qualidade de vida e de uma cultura que tem no centro o bem-estar dos colaboradores.	201-3, 401-1, 401-2, 401-3	<b>3</b> <b>4</b> <b>8</b> <b>10</b>	Internamente	Colaboradores
<b>3. Emissões de carbono</b>	Fornecimento responsável e oferta de serviços com gerenciamento de recursos que reduzam as emissões de carbono.	305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 305-6, 305-7	<b>6</b> <b>7</b> <b>9</b> <b>11</b> <b>12</b> <b>13</b> <b>14</b> <b>15</b>	Interna e externamente	Colaboradores Fornecedores Clientes Consumidores ONGs

Tema material	Descrição	Indicador GRI	ODS	Onde ocorre	Stakeholders
<b>4. Embalagens e plásticos</b>	Redução do uso de plásticos para reforçar a cultura do comportamento responsável.	306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5		Interna e externamente	Colaboradores Fornecedores Clientes Consumidores
<b>5. Respeito aos direitos humanos dos trabalhadores na cadeia de suprimentos</b>	Cadeias de suprimentos rastreáveis permitem a proteção e promoção de direitos humanos e de liberdades fundamentais, incluindo, mas não limitado a: erradicação do trabalho forçado, do trabalho infantil, da discriminação, do desrespeito à liberdade de associação e à negociação coletiva.	407-1, 408-1, 409-1, 410-1, 414-1, 414-2	 	Interna e externamente	Fornecedores
<b>6. Saúde e segurança ocupacional</b>	Proporcionar um ambiente de trabalho seguro, garantindo a saúde e a segurança dos trabalhadores por meio de proteção adequada, especialmente nas atividades de <i>catering</i> e gestão de instalações. As políticas de saúde e segurança incluem a identificação de riscos por meio de monitoramento e análise de acidentes de trabalho e prontuários médicos, e a definição de medidas corretivas.	403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10		Interna e externamente	Colaboradores Fornecedores Clientes Prestadores de serviço
<b>7. Diálogo com colaboradores</b>	Cuidamos de nossos colaboradores e nos preocupamos em manter um ambiente de trabalho seguro, saudável, produtivo e aberto ao diálogo.	404-1, 404-2, 404-3	 	Internamente	Colaboradores
<b>8. Diversidade, equidade e inclusão</b>	Respeito e aceitação às diferenças e promoção de esforços para combater todas as formas de discriminação – cultural, étnica, etária, sexual e de gênero, identitária etc. A cultura da diversidade, equidade e inclusão como condição essencial para a inovação e atuação da companhia, assim como aceleradores para as mudanças sociais.	405-1, 405-2, 406-1	  	Interna e externamente	Colaboradores Fornecedores Clientes Consumidores ONGs

Tema material	Descrição	Indicador GRI	ODS	Onde ocorre	Stakeholders
<b>9. Segurança e qualidade de alimentos e serviços de gestão de instalações</b>	Higiene e qualidade dos alimentos significam acesso suficiente a alimentos seguros e nutritivos devidamente lavados, armazenados, cozidos e preservados. A qualidade e segurança dos serviços de <i>facilities</i> incluem a limpeza responsável e produtos que não são prejudiciais às pessoas.	416-1, 416-2		Interna e externamente	Consumidores Clientes
<b>10. Privacidade e proteção de dados</b>	Importância da privacidade, transparência, segurança e proteção de dados de clientes e partes interessadas que possam ter seus dados pessoais tratados por meio dos sistemas Sodexo.	418-1		Interna e externamente	Colaboradores Fornecedores Clientes Consumidores ONGs
<b>11. Impactos ambientais de compras</b>	Compromisso de realização de compras com fornecedores referenciados, com o objetivo de redução dos impactos ambientais.	308-1, 308-2		Interna e externamente	Fornecedores
<b>12. Desperdício de alimentos</b>	Prevenção e redução do desperdício de alimentos na cadeia de abastecimento, por meio de programas, iniciativas, sistemas e tecnologias inovadoras, conscientização e medidas de comportamento, além da aplicação dos princípios da economia circular.	306-1, 306-2, 306-3, 306-4		Interna e externamente	Colaboradores Fornecedores Clientes Consumidores ONGs

# 3

# Nossa governança





# Gestão e liderança

---

Seguimos a governança corporativa sólida e madura da nossa matriz, resultado de um trabalho global iniciado há mais de cinco décadas e em constante processo de aprimoramento. Contamos com um time de líderes profissionais experientes na gestão da empresa, um Programa de Integridade voltado para a responsabilidade do negócio e um pacote de políticas que orienta a atuação de cada colaborador na condução das negociações com clientes e fornecedores.

Tais ferramentas fomentam um ambiente seguro para o crescimento sustentável da empresa e a construção de relacionamentos baseados em valores compartilhados com nossos colaboradores, parceiros e acionistas. Temos convicção, sobretudo, que o desenvolvimento de uma agenda socioambiental está vinculado a uma boa governança corporativa. Assim,, o time de Responsabilidade Corporativa desenvolve treinamentos específicos voltados ao tema sustentabilidade, participando do

encontro de líderes para levar informações e atualidades sobre ESG, e apoiam com os dados necessários para tomadas de decisões e estratégia do grupo. **GRI 2-17**

O nosso Comitê de Liderança Regional (CLR) Brasil, composto por nove membros, é responsável por desenvolver nossa estratégia de crescimento no País, sempre levando em conta os valores, os compromissos e a ética. Combina experiências multifuncionais e habilidades representativas de todas as atividades. **GRI 2-9, 2-10, 2-12, 2-13, 2-18**

O CLR Brasil contribui para a geração de valor, identifica oportunidades para melhorar a eficiência da organização e realizar sinergias, atua nos casos de crise ou riscos para a empresa, e na aplicação de normas, procedimentos e diretrizes relacionados à saúde e à segurança do trabalho. Trata-se do nosso principal órgão de governança no relatório de sustentabilidade. **GRI 2-14**



**Temos líderes profissionais experientes, um Programa de Integridade voltado para a responsabilidade do negócio e um pacote de políticas que orienta a atuação de cada colaborador**

---

Durante o ano fiscal de 2021/2022, o CLR Brasil se reuniu 23 vezes, com uma taxa de comparecimento acima de 90%. No período, o trabalho do comitê ficou concentrado na evolução da governança, no acompanhamento dos objetivos estratégicos definidos para a região, no monitoramento do impacto da pandemia de covid-19 e a retomada do trabalho nos escritórios, e no cenário político-econômico do Brasil.

## Composição da liderança estratégica da Sodexo On-site



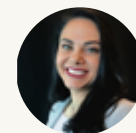
**Andrea Krewer**

CEO da Sodexo On-site Brasil GRI 2-11



**Tiago Bridi**

Finanças



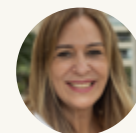
**Ana Menegotto**

Recursos Humanos



**Hamilton Quirino**

Serviços Corporativos



**Claudia David**

Comunicação,  
Responsabilidade Social  
Corporativa e Relações  
Institucionais



**Marilaine Costa**

Saúde e Energia e Recursos



**Guilherme Cogo**

Jurídico & Compliance



**Tiago Poiani**

Tech&Services e Supply Management

### Equipe de liderança e dados locais da Sodexo On-site

**8**  
membros

**50%**  
homens

**50%**  
mulheres

# Ética e Compliance

GRI 3-3: GESTÃO DE TEMA MATERIAL (INTEGRIDADE DO NEGÓCIO)

Somos uma empresa com propósito e temos valores e princípios éticos que fazem parte do nosso DNA e unem toda a companhia ao redor do mundo. No dia a dia dos negócios, somos guiados por nossos princípios éticos, compostos por lealdade, respeito pelas pessoas, transparência e integridade nos negócios.

Ter o suporte e o comprometimento da liderança é papel essencial na disseminação da cultura de integridade e nos permite adotar uma postura de tolerância zero contra corrupção,

**O comprometimento da liderança é essencial na disseminação da cultura de integridade e na postura de tolerância zero à corrupção**

práticas antiéticas ou violações de direitos humanos. Esse aspecto é colocado em prática por meio do exemplo no dia a dia: a liderança sênior participa ativamente de reuniões acerca dos temas de *compliance* e leva tais compromissos às suas equipes durante reuniões periódicas.

Para direcionar nossa atuação de acordo com nossos valores e princípios, além da [Política de Direitos Humanos](#) da Sodexo, contamos com [Código de Conduta](#), documento que apresenta de maneira detalhada, com exemplos práticos, o comportamento esperado de nossos colaboradores. Dentro dos temas abordados estão questões relacionadas a justiça e honestidade, suborno e corrupção, concorrência leal, ética na tomada de decisões, uso e proteção dos ativos e de dados financeiros da empresa, respeito e tratamento dos colaboradores e proteção das informações confidenciais de nossos *stakeholders*.



A premissa do nosso Código de Conduta é a de que “somos todos responsáveis”. A condução dos aspectos dos negócios dentro dos mais altos padrões de ética e integridade é fundamental para o nosso sucesso e nos ajuda em nossa missão, que é melhorar a qualidade de vida de nossos colaboradores e de todos aqueles a quem servimos e contribuir para o desenvolvimento socioeconômico e ambiental das comunidades, regiões e países em que atuamos. Para isso, precisamos que cada colaborador esteja comprometido em fazer o certo. Anualmente é realizada uma pesquisa de conflito de interesses para que os públicos elegíveis comuniquem eventuais situações a serem analisadas pela área de *Compliance*. **GRI 2-15**

Proporcionamos também alguns treinamentos *on-line* sobre anticorrupção, combate ao assédio, direitos humanos, proteção de dados, conflito de interesses, que se aplicam a toda liderança e cargos administrativos, reforçando o compromisso com a conduta empresarial responsável, os quais atingiram aproximadamente 93% de adesão. Outros treinamentos

presenciais e ao vivo também são ministrados para cobrir temas e públicos com riscos específicos. **GRI 205-1, 205-2**

Adicionalmente, também possuímos um Código de Conduta do Fornecedor, aplicável a todos os nossos parceiros de negócios e com regras diversos que exigimos das entidades com as quais mantemos relações comerciais. Todos os fornecedores são requeridos a respeitar e seguir esse Código, que é inserido em nossos contratos. E, como forma de mitigar os riscos com fornecedores, a companhia também possui um processo de avaliação de fornecedores de alto risco (*due diligence*) que analisa alguns critérios como forma de determinar requisitos para atuar junto a Sodexo.

A nossa empresa reforça o seu comprometimento com a ética nos negócios como signatária do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU) e faz parte das iniciativas do Instituto Ethos. O compromisso com a conduta empresarial responsável também abrange acordo internacional com a União Internacional dos Trabalhadores da

Alimentação e Afins (IUF) – sobre a prevenção ao assédio sexual e prioridades relacionadas a saúde e segurança no trabalho –, diretrizes globais de diversidade, equidade e inclusão, adoção de políticas e procedimentos e o canal de denúncias Speak Up. **GRI 2-23, 2-24**



## Canal de Denúncias GRI 2-26

O Speak Up é o nosso canal confidencial e seguro para o reporte de situações que estejam em desacordo ao nosso Código de Conduta, políticas internas ou à legislação vigente. Pode ser acessado por *website* ou telefone, 24 horas por dia, 7 dias por semana e em mais de 30 idiomas.

O canal está disponível para colaboradores, clientes, fornecedores, terceiros e demais públicos, possibilitando ainda

que as denúncias sejam feitas de maneira anônima. Trata-se de um serviço prestado por uma empresa terceira independente.

### Contatos:

0800 591 1360

[speakup.br.sodexo.com](https://speakup.br.sodexo.com)

## Nossos principais comitês

GRI 2-9

Dentro da nossa estrutura de governança contamos com quatro comitês, que apoiam o Comitê de Liderança Regional (CLR):

**Comitê de Riscos:** se reúne a cada três meses e avalia os principais riscos, financeiros e operacionais, aos negócios da empresa.

**Comitê de Ética e Compliance:** formado por uma equipe multidisciplinar, com lideranças de diferentes áreas da organização, para fomentar a conduta empresarial responsável em nossos negócios. O comitê acompanha os tópicos relacionados ao canal de denúncias, difunde a nossa cultura de integridade, garantindo também o cumprimento de leis, normas e regulamentos, promove criação e revisão de políticas e adota ações para mitigar os riscos mapeados pela companhia.

**Comitê de Cybersegurança e Proteção de Dados:** formado pela liderança executiva que faz o acompanhamento ao atendimento à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), 13.709/2018, e Segurança da Informação, avalia as questões e avanços nos temas, apoiando também processos e projetos necessários ligados às questões regulatórias, assim como a estratégia e plano de ação para mitigar os riscos relacionados.

**Comitê de Crise:** composto pelos membros do CLR e por outras lideranças e colaboradores da empresa, de acordo com o tema. É estabelecido quando há uma situação de crise que possa impactar a reputação e os negócios da empresa.

**Em nossa estrutura de governança, contamos com quatro comitês de apoio**

---



## Gestão de riscos GRI 2-25

A gestão de riscos é um aspecto essencial para o crescimento sustentável dos nossos negócios. Por isso, vivenciamos uma cultura para mitigação dos riscos que é disseminada entre os colaboradores de todos os níveis da empresa e isso nos possibilita proteger os ativos e a reputação da companhia, implantar ações de mitigação e, adequadamente, priorizar riscos identificados.

Para garantir a correta avaliação de riscos a que os nossos negócios estão expostos, contamos com uma área que elabora o nosso Mapa de Riscos, seguindo um padrão reconhecido internacionalmente, e municia nossos executivos na tomada de decisões. Monitoramos os riscos ligados à violação de direitos humanos em todas as nossas atividades comerciais, assim como assédio,, corrupção, saúde e segurança no ambiente de trabalho.

## Privacidade e proteção de dados

### GRI 3-3: GESTÃO DE TEMA MATERIAL

Em nosso Programa de Conduta Empresarial Responsável, temos o compromisso de respeitar a privacidade e proteger os dados pessoais de todos os nossos *stakeholders*. Nesse sentido, temos implementado há alguns anos ações no que tange a proteção de dados:

- Nomeação de um Encarregado de Proteção de Dados (*Data Protection Officer*), reportando diretamente à alta liderança;
- Desenvolvimento de um programa local de proteção de dados, em linha com as diretrizes do Grupo Sodexo e do GDPR (legislação europeia de proteção de dados);
- Designação de uma equipe multidisciplinar para atuar nas adequações necessárias para cumprir com a LGPD.

De maneira ampla, mantemos políticas e processos destinados a garantir o cumprimento da LGPD e de demais normas e regulamentos aplicáveis. Protegemos a privacidade e a confidencialidade das informações pessoais de nossos candidatos a emprego, colaboradores,

clientes, consumidores, contatos comerciais, acionistas e quaisquer outros terceiros, não divulgando essas informações a ninguém, seja interna ou externamente, exceto se respeitando as premissas e bases legais da LGPD, sempre tomando as devidas precauções de segurança de informações para garantir a manutenção da integridade, confidencialidade e disponibilidade das informações.

Durante o período em questão, ações foram realizadas para fortalecer os pilares do programa, seja em relação a governança, implantação e revisão de políticas, manutenção de processos de gestão de riscos para proteção de dados desde o início de um projeto (*Privacy by Design*), assim como o reforço de treinamentos e conscientização.

Adicionalmente, para recepcionar as demandas dos titulares de dados pessoais, de modo que seja possível atender os direitos previstos na LGPD, disponibilizamos um canal por *e-mail* e um portal *on-line* automatizado.



Por fim, além do treinamento global já aplicado pela companhia, está previsto para 2023 o lançamento de um treinamento dedicado ao Brasil. Este atingirá colaboradores de nossa base operacional até alta liderança, com foco em disseminar boas práticas de segurança da informação e proteção de dados.

**Temos o compromisso de respeitar a privacidade e proteger os dados pessoais de nossos *stakeholders***

## Parceiros de negócios

**GRI 3-3: GESTÃO DE TEMAS MATERIAIS (RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS DOS TRABALHADORES NA CADEIA DE SUPRIMENTOS E IMPACTOS AMBIENTAIS DE COMPRAS)**

Buscamos identificar fornecedores que conduzam seus negócios com padrões éticos consistentes e alinhados com o nosso propósito de contribuir para um amanhã melhor. Embora não realizemos o mapeamento ligado a impactos sociais negativos desses parceiros, temos como uma das ferramentas o Código de Conduta do Fornecedor Sodexo. **GRI 414-2**

O instrumento apresenta os princípios da empresa e auxilia os fornecedores a tomarem as medidas necessárias para satisfazer as nossas expectativas. Isso inclui esforços para rever o seu desempenho atual e estabelecer planos de melhoria, em um processo que pode contar com o apoio e acompanhamento da Sodexo. Dessa maneira, geramos valor para toda a cadeia. Atualmente, 100% dos nossos 5.500 fornecedores são signatários do nosso Código de Conduta do Fornecedor e estão comprometidos com os termos desse documento. Para conhecê-lo na íntegra, clique [aqui](#).

Também comunicamos os nossos padrões de sustentabilidade aos nossos fornecedores por meio de outros documentos, entre eles a [Carta Aberta de Sustentabilidade](#), que apresenta oito princípios para negócios mais sustentáveis, a [Política Global de Segurança dos Alimentos](#), o [Manifesto Bem-Estar Animal Sodexo](#) e o [Regulamento de Bem-Estar Animal para Fornecedores](#) – os dois últimos colocam o bem-estar dos animais como um componente-chave da nossa cadeia de suprimentos sustentável, juntamente com a segurança alimentar, nutrição, boas práticas ambientais, direitos fundamentais dos trabalhadores e viabilidade econômica. A nossa política de bem-estar animal foi assinada por 59,4% dos fornecedores de proteína – a meta é chegar a 100% em 2025 (*saiba mais sobre o fornecimento sustentável na p. 61*).

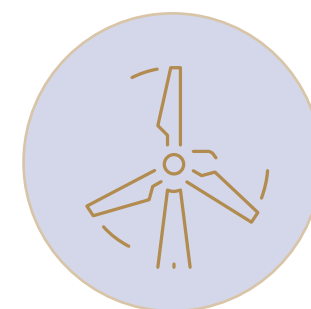




Na seleção de fornecedores, buscamos nos assegurar de que eles tenham um programa ambiental que se conecte com proteção, prevenção de poluição sonora e emissões atmosféricas, gestão de resíduos perigosos, cumprimento de legislação, bem como um plano de ação nos últimos três anos caso tenha ocorrido alguma violação ambiental. **GRI 308-1, 308-2**

**Percentual de novos fornecedores contratados com base em critérios sociais (%)** GRI 414-1

	<b>2022</b>
Total de novos fornecedores que foram considerados para contratação	1.978
Total de novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	1.071
Percentual de novos fornecedores contratados com base em critérios sociais (%)	54,15





4

# Nossa gente



# Time Sodexo On-site Brasil

GRI 3-3: GESTÃO DE TEMA MATERIAL

(BEM-ESTAR DOS COLABORADORES E DIÁLOGO COM OS COLABORADORES)

Para entregar todos os nossos resultados, valorizamos o nosso maior capital, que são as pessoas que fazem parte da companhia. O bem-estar dos nossos colaboradores se reflete na qualidade dos serviços que prestamos aos nossos clientes. Como empresa, nos empenhamos para garantir um ambiente de trabalho seguro, justo, livre de assédio e discriminação e propício ao desenvolvimento profissional e humano de cada um de nossos profissionais.

Formamos um time diverso e comprometido, que atua em todas as áreas de negócios. O nosso quadro de colaboradores é composto na maioria por mulheres (66%) e embora busquemos equilíbrio de gênero, o tema não é uma meta organizacional. As negociações relacionadas a acordos e convenções coletivas de trabalho têm início oito semanas antes da data base. Em casos de mudanças operacionais, seguimos as normas e legislação vigentes. **GRI 2-7, 402-1**

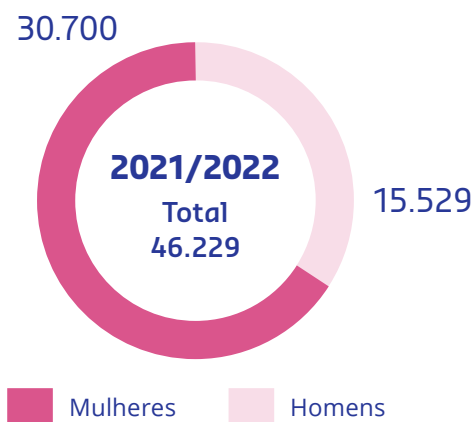
Em busca de garantir a qualidade de vida e o bem-estar, disponibilizamos uma ferramenta de escuta institucional, a Voice, para engajar e saber mais sobre desejos e opiniões dos colaboradores e, assim, orientar planos de ação e melhorias. Há também o Speak Up, canal aberto para receber qualquer tipo de denúncia, com garantia de anonimato e apoio do Comitê de Ética para a análise desses relatos.

Em conformidade com nossa Declaração de Respeito pelos Direitos Humanos, nos comprometemos a tratar nossos colaboradores com honestidade, justiça, respeito e dignidade e contamos com um pacote de políticas direcionadas para esse fim. Os dez fundamentos de pessoas da Sodexo se aplicam a todos os nossos colaboradores e têm um impacto importante na qualidade de vida de cada um.

## Dez fundamentos de pessoas da Sodexo

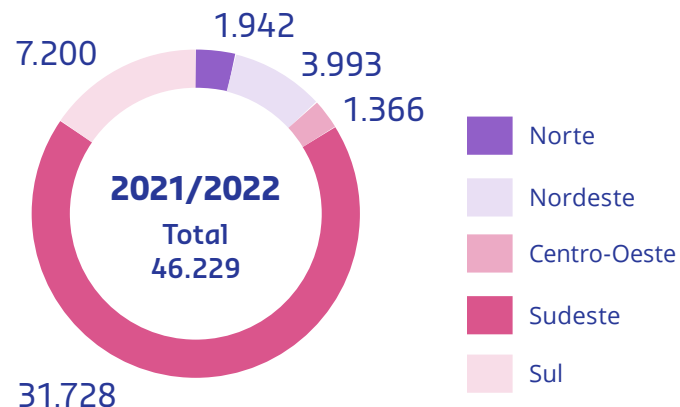
1. Local de trabalho seguro, protegido e saudável;
2. Relações respeitosas no local de trabalho: sem assédio, *bullying*, ameaças ou violência;
3. Treinamento, ferramentas e equipamentos para um desempenho profissional competente e seguro;
4. Gestão clara: missões e objetivos;
5. Respeito pelos direitos fundamentais no trabalho;
6. Pagamento integral: pontualmente todas as vezes;
7. Horários justos: dentro do máximo legal, com dias de folga e intervalos de descanso adequados;
8. Privacidade dos dados e segurança das informações pessoais;
9. Acomodação adequada e digna (quando houver);
10. Voz: mecanismos de reclamação significativos protegidos contra retaliação.

### Empregados por tipo de contrato de trabalho e gênero<sup>1 2</sup> GRI 2-7

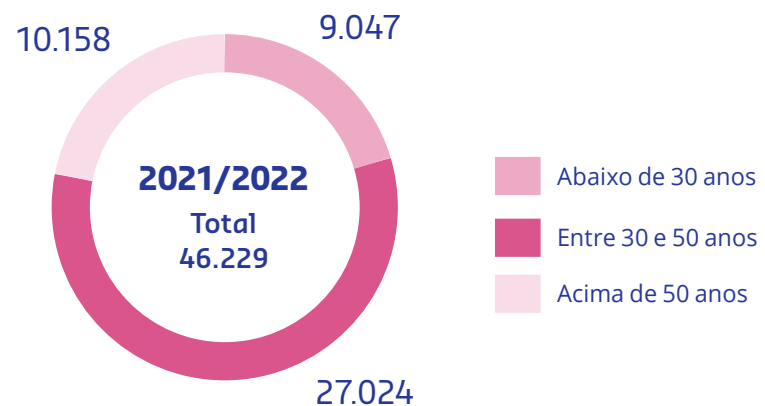


<sup>1</sup> Todos os contratos são em tempo integral.  
<sup>2</sup> Para o indicador GRI 2-7 foi considerado o ciclo de 01/09/2021 a 31/08/2022, em razão do período de fechamento de informações globais da Sodexo.

### Empregados por tipo de contrato de trabalho e região GRI 2-7



### Empregados por faixa etária GRI 2-7



### Empregados por categoria funcional GRI 2-7

	2021/2022
Comitê Executivo (Diretoria)	32
Gerentes Administrativos	348
Gerentes Operacionais	1.819
Administrativos	517
Operacionais	43.513
<b>Total</b>	<b>46.229</b>

### Trabalhadores por categoria funcional e gênero GRI 2-7

	2021/2022		Total
	Homens	Mulheres	
Aprendizes	318	622	940
Estagiários	9	9	18
<b>Total</b>	<b>327</b>	<b>631</b>	<b>958</b>



## Atração e retenção de talentos

As pessoas têm importância fundamental na qualidade dos serviços que entregamos diariamente. Um dos grandes desafios da nossa área de Recursos Humanos é atrair talentos nas diversas cidades em que atuamos, engajando cada um desses colaboradores que estão espalhados pelo País, majoritariamente inseridos no espaço físico de nossos clientes, na cultura Sodexo.

Trabalhamos com o conceito da “experiência do colaborador”, que considera todo o ciclo desse profissional na empresa sob os aspectos de bem-estar físico, emocional, financeiro e competitivo, colocando-o no centro das tomadas de decisões da empresa. Ao longo do último ano, nosso RH se dedicou a aprimorar a nossa proposta de valor ao colaborador. O novo *Employee Value Proposition* (EVP), que está sendo implementado no ano fiscal 2022/2023, tem três grandes pilares: Pertencer a uma equipe, Agir

com propósito e Crescer como protagonista. O objetivo é mostrar de forma prática o que é valorizado por nossos colaboradores e o que é ser um colaborador Sodexo. Ademais, sob a ótica da já mencionada experiência do colaborador, o EVP cobre todos os pontos da sua jornada, da entrada (*onboarding*) e desenvolvimento de carreira até a sua saída (*offboarding*), buscando entender o que levou ao desligamento.

Na contratação, priorizamos o ingresso de pessoas que vivem no entorno das áreas em que atuamos, gerando impacto positivo nessas comunidades. Oferecemos políticas que asseguram a transparência e a padronização dos contratos de trabalho e benefícios como: planos de saúde/odontológico, vale-alimentação e refeição, licença-maternidade/paternidade, auxílio para pessoas com deficiência e invalidez, seguro de vida e previdência privada. **GRI 201-3, 401-2**

No que diz respeito à atração e à retenção de talentos, contamos com diferentes programas. Entre eles, destacam-se os de mentoria, de desenvolvimento para liderança feminina e de estágio. Sob o ponto de vista de retenção, nos esforçamos fortemente na identificação, desenvolvimento e crescimento de nossos colaboradores por meio de nosso processo contínuo de Revisão de Talentos (*Talent Review*). Como exemplo do sucesso desse programa, hoje, 75% de nosso *board* veio de dentro da empresa, incluindo a nossa CEO.

Nossa política de remuneração busca atribuir condições de equidade e transparência e realizamos pesquisas salariais por regiões para que nossa estrutura de cargos e salários esteja em linha com o mercado. A gestão de pessoas avalia o desempenho dos colaboradores, de seus talentos, de concessão de bônus e acompanha os planos de sucessão e promoções. **GRI 2-19, 2-20**

### Empregados contratados, por faixa etária GRI 401-1

	2021/2022	
	Nº	Taxa
Abaixo de 30 anos	574	0,05
Entre 30 e 50 anos	856	0,03
Acima de 50 anos	174	0,02
<b>Total</b>	<b>1.604</b>	<b>0,03</b>

### Empregados contratados, por gênero GRI 401-1

	2021/2022	
	Nº	Taxa
Homens	513	0,03
Mulheres	1.091	0,03
<b>Total</b>	<b>1.604</b>	<b>0,03</b>

### Empregados que deixaram a empresa, por faixa etária GRI 401-1

	2021/2022	
	Nº	Taxa
Abaixo de 30 anos	584	0,06
Entre 30 e 50 anos	851	0,03
Acima de 50 anos	172	0,02
<b>Total</b>	<b>1.607</b>	<b>0,03</b>

### Empregados que deixaram a empresa, por gênero GRI 401-1

	2021/2022	
	Nº	Taxa
Homens	552	0,03
Mulheres	1.055	0,03
<b>Total</b>	<b>1.607</b>	<b>0,03</b>

A taxa foi calculada conforme a seguinte fórmula: empregados contratados (por gênero, região ou faixa etária) / número de empregados (por gênero, região ou faixa etária).

Contamos com diferentes programas de atração e retenção de talentos, como os de mentoria, de desenvolvimento para liderança feminina e de estágio

## Desenvolvimento de carreira GRI 404-2

Nossos colaboradores são o pilar da organização e embaixadores de nossa cultura. Por isso, sua formação e desenvolvimento são aspectos fundamentais para gerar comprometimento e reconhecimento.

Alinhada à nossa estratégia de crescimento do negócio, nossa gestão de pessoas busca permanentemente incentivar o protagonismo de cada colaborador para que desenvolvam suas carreiras. Para tal, contamos com o Aspire, baseado em ciclos contínuos de conversas entre colaboradores e gestores. Por meio de diálogos honestos e transparentes, queremos promover o crescimento profissional e pessoal, o progresso de competências dos gestores, bem como planos individuais de desenvolvimento. Nele, cada colaborador avalia o seu desempenho individual e obtém as orientações e ferramentas para desenvolver as habilidades necessárias para o seu crescimento na organização. Para os 3.273 colaboradores conectados, esse processo ocorre

dentro de uma plataforma em que a autoavaliação é submetida à liderança e resulta em uma conversa de *feedback*. Em conjunto com o colaborador, o Desenvolvimento Humano Organizacional (DHO) define uma trilha de desenvolvimento para ser seguida. Ela proporcionará que o profissional alcance seus objetivos de crescimento dentro da empresa.

Temos também o programa Crescer Juntos, focado em divulgar as oportunidades internas, e na plataforma Ingenium (na qual acontecem os treinamentos da empresa) existem processos seletivos para vagas internacionais do Grupo.

Para os não conectados, contamos com um “modelo analógico” de gestão, no qual não temos uma governança direta. Nesse modelo, disponibilizamos todas as ferramentas para que os gestores possam incentivar, orientar e dar *feedbacks* aos seus times, contribuindo assim com o desenvolvimento de cada colaborador.

## Empregados que recebem análises de desempenho por categoria funcional (%)<sup>1</sup> GRI 404-3

	2021/2022		
	Homens	Mulheres	Total
Comitê Executivo (Diretoria)	100	100	100
Gerentes Administrativos	100	100	100
Gerentes Operacionais	100	93,66	94,48
Administrativos	100	100	100

<sup>1</sup> Os indicadores acima foram apontados com base nos elegíveis ao Ingenium – plataforma de LMS. No caso dos colaboradores operacionais, incentivamos a realização da avaliação de desempenho por parte das gerências das unidades. A gestão é realizada por cada unidade e não há informações consolidadas. Para os dados, foi considerado o ciclo de 01/09/2022 a 31/08/2022, em razão do período de fechamento de informações globais da Sodexo.

## Papel da liderança

O desenvolvimento de lideranças é uma peça-chave do nosso negócio. Afinal, os gestores são os responsáveis por difundir a cultura e os valores da empresa, os conhecimentos técnicos e de legislação e o uso das novas tecnologias, apoiando os colaboradores do seu time no processo de requalificação, o chamado de *upskilling*.

Para treinar nossas lideranças, contamos com a plataforma LMS (*Learning Management System*),



que reúne mais de 500 títulos e trilhas de desenvolvimento específicas para líderes de diferentes níveis. Há capacitações operacionais, organizacionais e comportamentais, como as que focam o desenvolvimento em questões como inteligência emocional, por exemplo.

As trilhas de desenvolvimento também preparam os líderes para, dentro de suas respectivas unidades, treinar presencialmente os colaboradores que não trabalham conectados a um computador. Um exemplo recente e bem-sucedido desse processo ocorreu com os profissionais que atuam nos serviços de alimentação quando implantamos o Cozinha Inteligente. Todos foram capacitados para o uso dos novos equipamentos.

O desenvolvimento de lideranças também é considerado peça-chave nas áreas administrativas e se tornou ainda mais relevante durante a pandemia: ao longo do período mais crítico, quando todo o time dessa área trabalhou remotamente, o RH desenvolveu um trabalho para ajudar os líderes a ser conectarem melhor com seus times nesse novo formato, garantindo engajamento e cultura.

## Média de horas de capacitação de empregados por gênero<sup>1</sup> GRI 404-1

	2022
Homens	21,41
Mulheres	18,90
<b>Total</b>	<b>19,80</b>

## Média de horas de capacitação de empregados por categoria funcional GRI 404-1

	2022
Comitê Executivo (Diretoria)	4,51
Gerentes Administrativos	6,88
Gerentes Operacionais	12,69
Administrativos	4,69
Operacionais	22,97
<b>Total</b>	<b>19,80</b>

## Média de horas de capacitação de trabalhadores por categoria funcional GRI 404-1

	2022
Aprendizes	0,15
Estagiários	0
<b>Total</b>	<b>0,14</b>

<sup>1</sup> Para o GRI 404-1 foi considerado o ciclo de 01/09/2021 a 31/08/2022, em razão do período de fechamento de informações globais da Sodexo.

# Diversidade, Equidade e Inclusão

GRI 3-3: GESTÃO DE TEMA MATERIAL

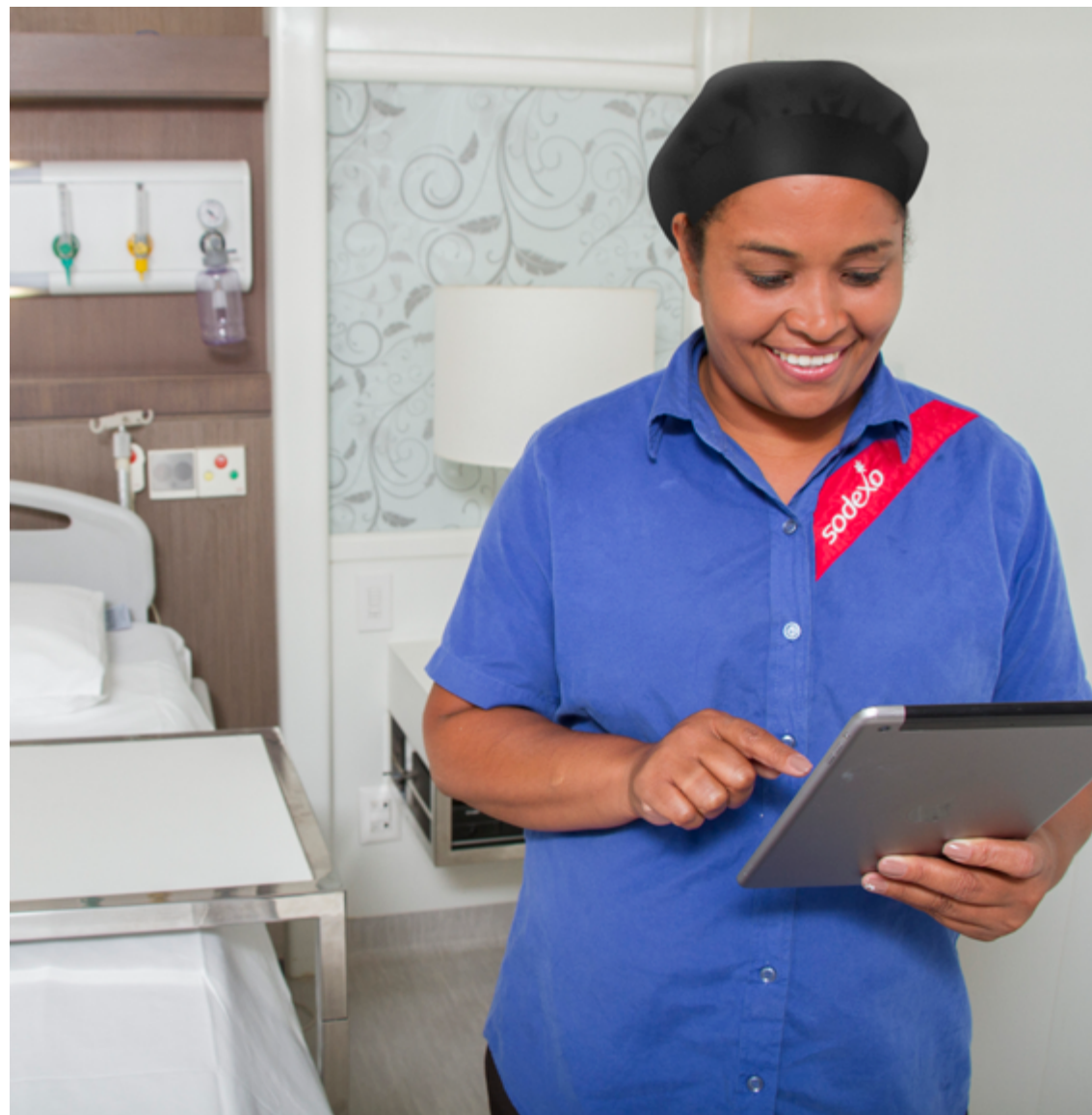
Quando falamos em diversidade estamos nos referindo a características que definem cada pessoa como um indivíduo único, incluindo idade, educação, classe socioeconômica, raça, etnia, gênero, orientação sexual, nacionalidade, língua, religião e deficiência. Na Sodexo, acreditamos que quando temos times diversos e um ambiente em que todos são respeitados e se sentem incluídos, há um engajamento maior, mais inovação e melhores resultados.

Além de uma diretoria global voltada exclusivamente para garantir um ambiente harmonioso e inclusivo para todos, contamos, no Brasil, com uma estrutura dedicada à gestão de projetos de Diversidade, Equidade e Inclusão. Esses projetos têm como objetivo apoiar pessoas, seja qual for sua situação, dando condições dignas e justas de crescimento profissional. As nossas iniciativas abrangem a diversidade em cinco dimensões:

**Acreditamos que times diversos e um ambiente harmonioso, de respeito e inclusão geram maior engajamento, mais inovação e melhores resultados**







## Gênero

A busca pela igualdade de gênero em todos os níveis e áreas de atuação é uma constante na nossa companhia. Atualmente, 66% do time brasileiro é formado por mulheres, e no nosso Comitê de Liderança Regional (CLR) elas representam 50%. Também contamos com 84% de mulheres nos cargos de liderança, o que é um percentual bastante alto se comparado com o mercado.

Os indicadores são motivados, em parte, pela natureza do nosso negócio: muitas das nossas funções de liderança são desempenhadas por nutricionistas e, culturalmente, o Brasil tem mais mulheres nessa profissão. Mas são as nossas políticas de desenvolvimento específicas para mulheres que garantem que essas profissionais possam ascender e ocupar cargos de liderança.

No último ano, por exemplo, desenvolvemos políticas de *Gender pay gap* para sensibilizar gestores e eliminar eventuais vieses de diferenciação, seja no momento da contratação ou da promoção. O trabalho resultou em um plano de ação robusto que será implementado em 2023. Conheça a seguir as iniciativas e programas voltados às mulheres na nossa empresa:

### As mulheres na Sodexo

#### Na empresa



#### No CLR



#### Na liderança



## Política de Balanço de Gênero

Parte do programa para o crescimento sustentável do negócio, essa política assegura a adoção de métodos de identificação e seleção de candidatos que não discriminem grupos de pessoas e que reflitam a política de Diversidade, Equidade e Inclusão da empresa. A iniciativa adota medidas para assegurar a igualdade de oportunidades nas promoções e progressão na carreira de colaboradores, incluindo formação e desenvolvimento profissional, e garante que nenhum colaborador

seja discriminado em termos de salário, incentivos ou outras formas de compensação ou remuneração.

Essa metodologia tem respaldado nossas equipes de Atração de Talentos para ter sempre diversidade nos *shorts lists* (50% de mulheres e 50% de homens aos gestores da empresa). As ações são monitoradas mensalmente pelas equipes de Diversidade, Equidade e Inclusão e RH Analítico.

### Proporção entre o salário-base recebido pelas mulheres e recebido pelos homens - por categoria funcional<sup>1</sup> GRI 405-2

	2022
Comitê Executivo (Diretoria)	0,88
Gerentes Administrativos	0,80
Gerentes Operacionais	0,88
Administrativos	0,83
Operacionais	0,90

<sup>1</sup> As informações sobre remuneração são consideradas confidenciais.

## SoTogether

Trata-se de um conselho consultivo, criado para impulsionar a nossa estratégia de diversidade de gênero. No SoTogether (ou TãoJuntos, em tradução livre), mulheres e homens estão juntos para criar um ambiente inclusivo, em que ambos são valorizados e têm acesso equivalente ao crescimento profissional.

Esse conselho consultivo realiza encontros trimestrais para debater o tema de empoderamento feminino e buscar as melhores práticas para acelerar o equilíbrio de gênero. Além de aplicarmos na Sodexo, compartilhamos as boas práticas com nossos clientes e fornecedores, entre outros *stakeholders*. O programa no Brasil já foi reconhecido pelo grupo globalmente, por conta do 2º lugar no SoTogether Awards Global, na categoria 'Clients and Prospects'.

## Grupo de Trabalho de Gênero

É um de nossos *Employee Resources Group*, criado para pensar e discutir ações e iniciativas em prol da equidade de gênero. É formado por colaboradores voluntários de diferentes lugares do Brasil, que se reúnem mensalmente, presencial ou virtualmente, liderados por um integrante da área de Diversidade, Equidade e Inclusão, que conduz as reuniões. Ações formuladas aqui são apresentadas à liderança de Diversidade, Equidade e Inclusão e à direção executiva da empresa.

**Adotamos métodos para assegurar a igualdade de oportunidades nas promoções e progressão na carreira de colaboradores, incluindo formação profissional**

## SheWorks

O projeto global visa o aprendizado por observação (modelo *job shadowing*). Nele, mulheres de comunidades têm a oportunidade de vivenciar a rotina de trabalho de colaboradores da Sodexo, que também envolve seus clientes na iniciativa. Mundialmente, os números do SheWorks contemplam a participação de 295 mulheres de comunidades, 238 embaixadores, 20 países e mais de dez parceiros. No Brasil, estabelecemos em 2022 uma parceria com a Universidade Zumbi para oferecer mentoria para mulheres negras.

## Mentoring e coaching para mulheres

Esse programa é a extensão do *Women Leadership Program* (WLP – ou Programa de Liderança Feminina, em tradução livre), que foca o desenvolvimento feminino dentro da organização. Quando a participação no WLP é concluída, as participantes recebem, por seis meses, acompanhamento de duas mentoras (uma global e outra local). A iniciativa promove a troca de experiências, novos aprendizados e a multiculturalidade, uma vez que as participantes interagem com colaboradoras de outros países.





### Projeto Fadas Madrinhas

Idealizado pelo Grupo de Trabalho de Gênero, esse projeto nasceu para apoiar colaboradores e gestores no conhecimento das formas de violência e no acolhimento e suporte às nossas colaboradoras que sofrem/sofreram violência.

Após treinamento, homens e mulheres podem atuar como voluntários aptos a prestar apoio para conversar/acompanhar vítimas de violência. As vítimas dão início ao apoio por WhatsApp ou SMS, enviando para a “Fada Madrinha” uma mensagem com o conteúdo de um benefício que não existe – o recurso é uma forma de não chamar a atenção do agressor para este contato. Atualmente, o projeto conta com 61 voluntários, sendo 60 mulheres e um homem.

### Game Enfrentamento da Violência Doméstica

A Sodexo On-site uniu-se à Arbaché Innovations, especialista em inteligência artificial, *storytelling* e gamificação, ao programa Ganha-Ganha da ONU Mulheres e ao coletivo HubMulher para lançar o Mobi Game, um jogo educativo e sem fins lucrativos focado no enfrentamento da violência doméstica.

Lúdico, com linguagem simples e dinâmico, o *game* traz personagens que vivem os dilemas de cinco tipos de violência doméstica previstas na Lei Maria da Penha – psicológica, moral, patrimonial, sexual e física – e exemplos práticos de como acolher e apoiar uma pessoa que esteja passando por essa situação. Cerca de 400 colaboradores já jogaram o *game*.

### Programa Tem Saída

Enxergamos que a autonomia financeira e a empregabilidade são elementos fundamentais para empoderar mulheres em situação de violência doméstica. Por esse motivo, somos uma das empresas apoiadoras do programa Tem Saída, uma iniciativa da Prefeitura de São Paulo e do Ministério Público voltada às mulheres vítimas de violência.

Por meio desse programa, as vítimas são encaminhadas pelo sistema judiciário aos processos de seleção de emprego da Secretaria Municipal de Trabalho e Empreendedorismo. No local, elas têm atendimento especial e entrevistas prioritárias às vagas das empresas participantes. As candidatas passam por processo seletivo diferenciado, com apoio da equipe técnica da Prefeitura e das áreas de recursos humanos das empresas parceiras.

**Apoiamos iniciativas internas e externas voltadas ao acolhimento e suporte de mulheres vítimas de violência**

---

## Orientação sexual e Identidade de gênero

Não somos apenas uma empresa aliada da comunidade LGBTQIA+, temos a diversidade como prioridade global. Em 2015, assinamos a Carta de Adesão ao Fórum de Empresas e Direitos LGBTQIA+ e, no ano seguinte, criamos o Pride Group, com o objetivo combater e dar visibilidade ao tema. Na última Pesquisa Voice realizada na Sodexo On-site Brasil, mais de 2 mil colaboradores se identificaram como LGBTQIA+.

No dia a dia das nossas atividades, realizamos ações de conscientização e apoiamos projetos como o Empregabilidade Trans – no último ano, por meio de um trabalho bastante dirigido junto aos gestores, focamos em aumentar a população transgênero, chegando a 60 colaboradores que assim se reconhecem. Veja a seguir nossas principais ações dentro dessa dimensão de diversidade:

### LGBTQIA+ na Sodexo On-site Brasil

+ de  
**2 mil**  
colaboradores  
se identificam  
como LGBTQIA+

**381**  
deles participam do Pride Group

**60**  
se reconhecem como transgêneros





## O Pride Group promove encontros periódicos abertos aos colaboradores aliados à comunidade LGBTQIA+

---

### Pride Group

Grupo de afinidade para os temas orientação sexual e identidade de gênero, com o objetivo de debater o assunto e promover iniciativas de educação e sensibilização, oferecer suporte e proporcionar visibilidade interna e externa do tema, por meio de ações de comunicação, desenvolvimento de talentos e criação de uma cultura inclusiva.

Consolidado em diversos países em que a Sodexo atua, o Pride Group no Brasil começou em 2016, promovendo encontros periódicos abertos aos colaboradores aliados à comunidade LGBTQIA+. Um guia LGBTQIA+ também foi lançado para orientar e expandir o conhecimento de líderes da companhia com relação ao tema.

### Empregabilidade Trans

Projeto focado em proporcionar oportunidades para pessoas transgênero, transexuais e travestis que procuram um trabalho, por meio de parcerias e ações internas. Atualmente, contamos com mais de 60 pessoas transexuais em nosso quadro de colaboradores.

### Fórum Out & Equal Brasil

A Sodexo patrocina o Fórum Out & Equal Brasil, que debate as tendências globais e as melhores práticas para a igualdade LGBTQIA+ no local de trabalho, com foco no Brasil. Desde 2018, tivemos a oportunidade de apresentar no evento as nossas iniciativas para a inclusão LGBTQIA+ no ambiente de trabalho.

### Placas nos banheiros

A Sodexo implantou uma placa na porta e comunicação no interior dos banheiros em todos os seus escritórios garantido, assim, o uso desses espaços de acordo com a identidade de gênero de cada um.

### Respeito ao nome social

Respeitamos o nome social das pessoas transgênero como elas desejam ser tratadas. Dessa forma, no crachá e no *e-mail* consta o nome social escolhido, e não o civil.

## Pessoas com Deficiência

Na Sodexo, a inclusão de pessoas com deficiência faz parte do compromisso em oferecer oportunidade a todos, indo além da obrigatoriedade de cumprir cotas. Fechamos o exercício de 2021/2022 com 2.175 pessoas com deficiência no nosso time de colaboradores. A meta para o próximo ciclo é aumentar em 5,5% o número de vagas para esse público.

No dia a dia das nossas atividades, trabalhamos para apoiar e disponibilizar vagas a pessoas com todos os tipos de deficiência, contando com parcerias com instituições como a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE), realização de cursos para jovens aprendizes com deficiência intelectual e participação em redes de discussão sobre inclusão, tais como a Rede Empresarial de Inclusão Social (REIS) e o Grupo Temático sobre Direitos Humanos da Rede Brasileira do Pacto Global da ONU.

Internamente, oferecemos treinamento acessível aos colaboradores com deficiência por meio da plataforma da companhia, incluindo vídeos de

treinamento com recursos em Libras, assim como disponibilizamos curso de Libras para nossos gestores com o objetivo de promover a comunicação entre todos os colaboradores. Também oferecemos a todos colaboradores conteúdos sobre o tema, sempre com o propósito de fomentar um ambiente de trabalho mais acolhedor e inclusivo.

Em 2022, a nossa política de inclusão das pessoas com deficiência foi reconhecida pelo mercado: ficamos em 1º lugar na Pesquisa de Diversidade e Inclusão – Categoria Pessoas com Deficiência promovida pelo Instituto Ethos, Revista *Época Negócios*, Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT), Coalizção Empresarial para Equidade Racial e de Gênero, Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, Movimento Mulher 360 e Rede Empresarial de Inclusão Social.

## A inclusão de pessoas com deficiência faz parte do nosso compromisso em oferecer oportunidade a todos





## Culturas e Origens

Acreditamos que as empresas que compreendem a relevância da diversidade cultural podem colaborar para o crescimento individual e, ao mesmo tempo, criar oportunidades para um mundo mais justo. Por esse motivo, atuamos fortemente para ter pessoas de outras culturas e origens no nosso time.

Globalmente, somos membros da Tent Partnership for Refugees, fundação que trabalha com empresas, organizações e governos para estimular a ação do setor privado quanto à crise global de refugiados e, como signatários dos compromissos da Agência da ONU para Refugiados, a ACNUR, e parceiros da Organização Internacional das Mulheres (ONU Mulheres) e do IFC (organização do Grupo Banco Mundial), mantemos um trabalho sólido com refugiados.

Mais do que trazer força de trabalho oriunda de outro País, enxergamos nessas contratações a oportunidade de oferecer aos refugiados condições dignas para se reafirmarem como cidadãos e, ao mesmo tempo, propiciar aos nossos colaboradores brasileiros uma oportunidade de intercâmbio de conhecimentos. Essa troca cria sentimentos de empatia, respeito ao próximo e um ambiente de trabalho mais humanizado e harmonioso.

### No Brasil

**238**

refugiados

**27**

imigrantes

Dos colaboradores,

**58%**

são negros e

**31%**

ocupam cargos de liderança



No final do último exercício, contávamos com 27 imigrantes e 238 refugiados, dos quais 62% eram mulheres, oriundos de países como Angola, Congo, Haiti, Iraque, Paquistão e Venezuela. A companhia também apoia o Empoderando Refugiadas, iniciativa do Grupo de Direitos Humanos e Trabalho da Rede Brasil do Pacto Global, junto com a ACNUR, a ONU Mulheres, a Cáritas São Paulo, a empresa de recursos humanos Fox Time e o Programa de Apoio para a Recolocação dos Refugiados (PARR).

Em outra frente, mantemos o Somos Todos Cuidadores, um curso profissionalizante para formar pessoas em situações de vulnerabilidade, que é disponibilizado gratuitamente para refugiados, mulheres do programa Tem Saída, pessoas com deficiência e pessoas trans. Na formação de 10 dias, com 40 horas de atividade, os participantes podem aprender uma profissão e, após conclusão do curso, recebem um certificado e têm a oportunidade de serem contratados pela Sodexo.

O curso conta com o apoio de parceiros como ACNUR, Organização Internacional para as Migrações (OIM), Instituto Venezuela, International

Finance Corporation (membro do Grupo Banco Mundial). Desde 2019, quando foi iniciado, o Somos Todos Cuidadores formou mais de 148 pessoas em situação de vulnerabilidade social e de refúgio.

O nosso trabalho junto a essa causa vem sendo reconhecido no Brasil e no mundo. Em novembro de 2021, nossos gestores foram convidados a apresentar nossas boas práticas em empregabilidade de refugiados no 1º Fórum Hermanitos de Empregabilidade para Refugiados e Migrantes realizado em Manaus (AM).

Outro ponto focal na dimensão de Cultura e Origens é a população negra da Sodexo. Do total de colaboradores, 58% são negros e 31% ocupam cargos de liderança. Temos metas definidas para aumentar a presença de pessoas negras nesses cargos até 2025 a partir de ações afirmativas, estruturantes e educacionais. Em 2019, patrocinamos o Prêmio Sim à Igualdade Racial, idealizado pelo Instituto Identidades do Brasil (ID\_BR), que destaca nomes e iniciativas de promoção da igualdade racial que fazem a diferença no País.



Contamos ainda com a ONESodexo, uma iniciativa global da companhia para assuntos de raças e etnias. No Brasil, temos um grupo específico para o tema com informação, treinamentos e mentorias, entre outras iniciativas, que a empresa entende serem fundamentais para apoiar os nossos colaboradores. Por meio desta frente, a Sodexo oferece bolsas em cursos de inglês para pessoas negras, em parceria com a EF – English Live.

**Atuamos fortemente para valorizar a diversidade cultural e de origens no nosso time**

---

## Gerações

Contamos com colaboradores de diferentes gerações e nos empenhamos para que pessoas de todas as idades possam trabalhar e evoluir juntas em condições de igualdade.

Para os mais jovens, uma das iniciativas é o Programa Jovem Talento, que oferece mentoria a aprendizes, atendendo a mais de 900 jovens a partir de 16 anos. Dentro dele, aplicamos um projeto sobre engajamento dos gestores da Geração Y, trabalho que está sendo feito em sete regiões do mundo e busca compreender quais são os pontos que influenciam na participação deles.

Para o público 50+, temos iniciativas com foco na capacitação, bem-estar e planejamento de transição de carreira. Temos mais de 11 mil colaboradores com idade acima de 50 anos.

Também voltado ao público 50+, oferecemos um programa que ajuda a se preparar para

aposentadoria, com encontros com abordagem informativa, tocando em assuntos que abrangem aspectos legais, qualidade de vida e plano de previdência. A abordagem reflexiva também está presente, incluindo discussões sobre o significado dessa decisão para o colaborador e projeções da vida fora das fronteiras da companhia.

### Trabalhadores, por categoria funcional e gênero (%) GRI 405-1

	2021/2022	
	Homens	Mulheres
Aprendizes	33,83	66,17
Estagiários	52,94	47,06
<b>Total</b>	<b>33,33</b>	<b>66,67</b>

### Trabalhadores dos grupos sub-representados, por categoria funcional<sup>1</sup> (%) GRI 405-1

	2021/2022			
	Pretos e pardos	LGBTQIA+ <sup>2</sup>	PcD	Outros
Aprendizes	59,24	-	0	0,11
Estagiários	17,65	-	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>0,11</b>

<sup>1</sup> Para todas as tabelas do indicador GRI 405-1 foi considerado o ciclo de 01/09/2021 a 31/08/2022, em razão do período de fechamento de informações globais da Sodexo.

<sup>2</sup> As informações sobre pessoas LGBTQIA+ são consideradas confidenciais, por isso não constam na tabela.

### Trabalhadores, por categoria funcional e faixa etária (%) GRI 405-1

	2021/2022		
	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos
Aprendizes	100	0	0
Estagiários	82,35	17,65	0
<b>Total</b>	<b>99,67</b>	<b>0,33</b>	<b>0</b>

# Saúde e segurança do trabalho

GRI 3-3: GESTÃO DE TEMA MATERIAL

O nosso compromisso com o bem-estar e a segurança dos nossos colaboradores vai além da conformidade legal e é guiado pela cultura de Zero Acidentes. Isto significa que, onde quer que operemos, cumprimos todos os regulamentos, códigos e políticas aplicáveis de saúde e segurança em cada uma de nossas atividades.

Contamos com o Sistema de Gestão Integrado (SGI), que, entre outras aplicações, tem o objetivo de minimizar os riscos das atividades e preservar a integridade e a saúde dos colaboradores, clientes e prestadores de serviços. O SGI, por meio de seus processos, atende a requisitos de normas internacionais, em destaque para SST a ISO 45001. **GRI 403-1, 403-2**

Dos mais de 46 mil colaboradores, temos 667 que atuam na área administrativa de nossas unidades de gestão própria, sendo 384 na unidade localizada em Porto Alegre (RS), nosso escritório central e outros 283 na unidade que fica em São Paulo (SP), sede da empresa no Brasil. Os demais, que são a maioria, trabalham dentro dos nossos clientes.

Em todos esses ambientes, atuamos para identificar e mitigar os riscos existentes por meio de processos, incluindo o uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), a conscientização sobre riscos presentes em cada área de atuação, treinamentos de saúde e segurança do trabalho, inspeções e auditorias, que avaliam o gerenciamento desses riscos.

Temos ainda rotinas relacionadas a investigação, análise e comunicação de acidentes para todas as localidades da Sodexo On-site. Estimulamos as pessoas a relatarem situações perigosas para tomarmos medidas preventivas e reforçamos o direito de recusa de atividades caso as condições de trabalho não sejam seguras. Os colaboradores são capacitados em assuntos que envolvem trabalho de risco, como

os em altura, espaços confinados, movimentação de cargas, entre outros, que visam a integridade das pessoas. **GRI 403-4, 403-5, 403-7**

Atendendo ao direito universal à saúde, disponibilizamos o acesso a sistemas privados de saúde a todos os nossos colaboradores e contamos com programas de apoio para o bem-estar físico e mental. Todas as unidades têm programas de acompanhamento da saúde do colaborador por

meio da rotina de exames periódicos. Os dados médicos são mantidos em sigilo de acordo com a LGPD e condutas éticas. **GRI 403-3**

Desenvolvido durante a pandemia, o *hub* de conteúdo interno Fique Bem surgiu como uma forma inovadora para ajudar os colaboradores a cultivar hábitos saudáveis. Conta com palestras, vídeos, aulas e programas, entre outras atividades, que visam o bem-estar físico e



mental. Oferecemos também o Gympass, benefício que incentiva a prática de exercícios físicos, aulas *on-line* de meditação e orientações para alimentação de qualidade, e apoio a campanhas nacionais como Outubro Rosa (prevenção ao câncer de mama) e Novembro Azul (ações preventivas ao câncer de próstata), por exemplo. **GRI 403-6**

Em outras frentes, disponibilizamos uma rede de suporte externo que oferece apoio psicológico, legal, jurídico e social e contamos com o Mais Saúde, que é um programa de orientação nutricional voltado aos colaboradores administrativos.

Visando a saúde mental dos nossos colaboradores, o RH também vem realizando um trabalho de sensibilização junto aos gestores para criar um ambiente de escuta, seja no dia a dia das operações, seja no início ou no fim das reuniões virtuais quando se trata de profissionais que adotaram definitivamente o trabalho híbrido. O objetivo é identificar situações de depressão e ansiedade, por exemplo, oferecendo todo o apoio necessário ao colaborador.

### Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho **GRI 403-8**

Números e percentuais de trabalhadores <sup>1</sup>	2021/2022	
	Empregados	%
Número total de indivíduos	46.229	
Indivíduos cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional com base em requisitos legais e/ou padrões/diretrizes reconhecidos	46.229	100
Indivíduos cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional com base em requisitos legais e/ou padrões/diretrizes reconhecidos, que foi auditado internamente	46.229	100
Indivíduos cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional com base em requisitos legais e/ou padrões/diretrizes reconhecidos, que foi auditado ou certificado por uma parte externa	500	1

<sup>1</sup> 100% dos colaboradores estão cobertos pelo Sistema de Gestão Integrado (SGI). Consideramos auditoria externa somente os locais que recebem auditores da ISO 45001. Não há informações sobre trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização. Somente alguns locais recebem auditoria externa *in loco*.

### Acidentes de trabalho

Os três principais perigos identificados nos acidentes de trabalho com consequência grave, durante o período do relatório, foram exposição a objeto cortante, atividade com risco de contusão e temperatura elevada.

Contamos com uma célula de investigação de acidentes, formada por equipe especializada, que atua na investigação, análise e elaboração de planos de ação para eliminar outros perigos e minimizar os riscos. Para cada ocorrência, são avaliadas as causas e elaboradas ações para diminuir ou eliminar os riscos no local do acidente.

**Nosso Sistema de Gestão Integrado (SGI) busca minimizar riscos e preservar a integridade e a saúde de colaboradores, clientes e prestadores de serviços**

# Saúde e segurança dos alimentos

Cumprimos um papel importante ao garantir que nossos alimentos sejam seguros e não prejudiquem a saúde de nossos colaboradores, clientes e consumidores que, diariamente, fazem suas refeições em nossas unidades operacionais. Para isso, temos um sistema de gestão de segurança que abrange entradas e saídas de alimentos, mapeamento de riscos e auditorias internas e externas (ISO 9001). Dessa forma, garantimos que todos os processos sejam planejados, as atividades padronizadas e monitoradas, de acordo com as normas internacionais e a legislação brasileira. A gestão passa por melhoria contínua com o intuito de prover serviços de alimentação conforme os requisitos dos clientes, bem como os estatutários e regulamentares.

## Sete regras de ouro de segurança dos alimentos



### Coleta de amostras de 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.



### Resfriamento de alimentos

Resfriar corretamente os alimentos conforme o fluxograma definido. Fracionar em pequenos lotes, utilizar recipientes rasos e controlar a temperatura.



### Preparo em lotes

Preparar os alimentos em lotes, evitando exposição à temperatura ambiente.



### Não reaproveitamento dos alimentos

Não reaproveitar de um turno para o outro alimentos prontos e não distribuídos que estejam em balcões de distribuição, *pass through* e produção.



### 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.



### Higienização de hortifrúti

Seguir o fluxograma de higienização das folhas, legumes e frutas. Atender à diluição do produto e ao tempo de imersão.

# Responsabilidade social

GRI 203-2

Como Sodexo, desenvolvemos cada vez mais nosso potencial como empresa cidadã, incentivamos a conexão entre as pessoas e buscamos reforçar a nossa participação na construção de um legado sustentável, que propicie condições de crescimento para todos. No dia a dia das operações, as nossas equipes estão comprometidas com o progresso econômico, social e ambiental das comunidades em que atuamos. Para isso, incentivamos pequenos e médios produtores (PMEs), realizamos contratações locais e estamos bastante atentos às populações mais vulneráveis. Nosso apoio acontece por meio de projetos incentivados e de investimentos próprios, em parceria com Organizações Não Governamentais (ONGs). Durante o ciclo 2021/2022, nos envolvemos em várias iniciativas, como:

- **Instituto Priscila Zanette:** proporciona a prática esportiva por meio do ciclismo para crianças e adolescentes, em Joinville (SC), utilizando o esporte como incentivo a superarem as vulnerabilidades e riscos sociais.
- **Museu do Amanhã:** minicurso *on-line* e *off-line* no Museu do Amanhã, no Rio de Janeiro (RJ), sobre alimentação saudável e aproveitamento integral dos alimentos com foco na ancestralidade africana das mulheres residentes da “Pequena África”.
- **Hospital de Amor:** o projeto Amparo ao Idoso propiciará o atendimento integral aos pacientes 60+ nas unidades do Hospital de Amor, em Barretos (SP).
- **Instituto Anchieta Grajaú:** o projeto Som e Movimento proporciona a crianças e jovens da região do bairro Parque São Miguel, na cidade de São Paulo (SP), oficinas de capoeira e tambor, com o intuito de valorizar e preservar as tradições culturais afro-brasileiras.
- **São Paulo Companhia de Dança:** patrocínio ao corpo artístico da Secretaria de Cultura e Economia Criativa do Governo do Estado de São Paulo, gerida pela Associação Pró-Dança e dirigida por Inês Bogéa.
- **Associação Casa da Família (Graac):** doação à instituição que, por meio da Casa da Família, em São Paulo (SP), abriga pessoas que estão em tratamento do câncer, oferecendo moradia, refeições e outros benefícios.
- **LAR:** realizado na cidade de São Paulo, o projeto é focado no desenvolvimento da criança e do jovem nos âmbitos físico, disciplinar e coletivo por meio da prática do futebol, com acompanhamento de *coaching* esportivo, que traz um olhar para aspectos mais íntimos de cada aluno.



Clique [aqui](#) e conheça um dos nossos projetos

## Stop Hunger

No ambiente que busca despertar e estimular o espírito de servir em nossos times, os colaboradores dos Estados Unidos criaram há 26 anos o Stop Hunger, programa global que contribui para o combate à fome e para o empoderamento de mulheres. Atualmente, o programa está presente em 60 países, contando com a parceria de mais de 300 ONGs para combater a fome em comunidades locais pelo mundo.

No ano fiscal 2021/2022, 14 mil voluntários (incluindo equipes da Sodexo e suas redes) apoiaram a causa globalmente. Em 2022, Stop Hunger apoiou 44 programas e iniciativas de empoderamento feminino, impactando mais de 23 mil mulheres em 30 países.



# + 23 mil

mulheres em 30 países  
impactadas por programas  
apoiados pelo Stop Hunger

## Instituto Stop Hunger no Brasil

O Stop Hunger é uma organização sem fins lucrativos, fundada e mantida pela Sodexo, que conta com seu ecossistema (colaboradores, clientes, fornecedores e parceiros) para combater a fome de forma sustentável. No Brasil, ações são realizadas desde 2003.

Em 2015, o Instituto Stop Hunger foi formalizado no País e, em 2019, tornou-se uma Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP). Esse reconhecimento concedido pelo Ministério da Justiça endossa o instituto como uma organização transparente e ética em suas ações e procedimentos. A gestão da organização é feita pelas três divisões de negócios presentes no Brasil: Sodexo On-site, Sodexo Benefícios e Incentivos, e Pronep Life Care.

Ao longo de sua trajetória no Brasil, o Stop Hunger chegou a comunidades vulneráveis e ajudou a mudar a vida de muitas pessoas. Em 2020 e 2021, diante dos desafios impostos pela pandemia da covid-19, algumas iniciativas foram adaptadas para se concentrar mais no apoio de assistência emergencial a pessoas em situação de vulnerabilidade. O foco foi garantir acesso à alimentação mesmo em meio à crise sanitária, que posteriormente se tornou uma crise econômica e social.

A primeira iniciativa para responder à crise causada pela pandemia do novo coronavírus foi a criação do Cartão Alimentação Stop Hunger, que chegou a mais de 63 mil unidades. Utilizando a tecnologia da Sodexo Incentivos e Benefícios, criamos uma espécie de cesta básica digital que

permite aos beneficiários comprar alimentos de forma mais fácil e rápida. Foram distribuídos R\$ 27,3 mil de crédito nos cartões. Os recursos vieram de doações de empresas parceiras e de nossos colaboradores, com desconto em folha. As pessoas recebem o cartão por meio de instituições cadastradas ou de comunidades parceiras. Com essa iniciativa, tivemos 1.308.662 pessoas beneficiadas, juntamente com suas famílias.



### Os principais focos de atuação do Instituto Stop Hunger

- Apoio a comunidades vulneráveis
- Empoderamento de mulheres por meio de capacitação
- Assistência em casos de emergências ou desastres climáticos

## Programa de Voluntariado

Por meio do Instituto Stop Hunger, incentivamos o voluntariado entre nossos colaboradores como uma importante ferramenta de impacto social e de mobilização para o trabalho com as comunidades onde atuamos. Dessa forma, proporcionamos o desenvolvimento pessoal dos envolvidos, tendo em vista que o voluntariado lida com competências como liderança, comunicação, resolução de problemas e trabalho em equipe.

Em 2022, atuamos com 90 instituições que atendem pessoas em situação de vulnerabilidade social por meio do apoio de 1.260 voluntários que beneficiaram 243.277 pessoas diretamente e 261.830 indiretamente (familiares dos beneficiários diretos atendidos pelas instituições). Confira [aqui](#) uma de nossas ações.

**Em 2022, tivemos o apoio de 1.260 voluntários para 90 instituições que atendem pessoas em situação de vulnerabilidade**

## Doação de Excedentes

Em junho de 2020, em meio ao pico da pandemia e o número crescente de pessoas em situação de insegurança alimentar, foi sancionada a lei nacional nº 14.016/2020, que regula a doação de alimentos não comercializados. Assim, a Sodexo On-site desenvolveu um guia de implementação para a doação do excedente com o objetivo de orientar seus colaboradores e clientes sobre os aspectos legais, a qualidade e a segurança dos alimentos, bem como as parcerias, para beneficiar organizações cadastradas no Instituto Stop Hunger por meio do programa Alimentação Solidária. Desde então, já salvamos 6 toneladas de alimentos, o equivalente a 11 mil refeições que foram destinadas a organizações sociais que assistem pessoas em situação de vulnerabilidade.

## Cozinha Escola

Há três anos, o Instituto Stop Hunger, em parceria com a Sodexo On-site e a Electrolux Food Foundation, deu início às atividades da Cozinha Escola, projeto para a qualificação profissional de mulheres, em especial as que são chefes de família e estão em situação de vulnerabilidade social e econômica.

A iniciativa acontece no Instituto Anchieta Grajaú, localizado no extremo da zona sul de São Paulo, em um dos bairros mais populosos e com um dos menores Índices de Desenvolvimento Humano (IDH) da capital paulista. Capacitar e empoderar as mulheres dessa região, incentivando o empreendedorismo feminino, é uma forma de promover inclusão no mercado de trabalho e geração de renda para a comunidade.

Ministrado por nossos *chefs* de cozinha, nutricionistas da Sodexo On-site, especialistas e parceiros especializados em temas diversos, o curso forma cozinheiras e auxiliares de cozinha, tornando-as aptas a atuar no setor de alimentação. Desde o início do projeto, já realizamos

13 turmas e 146 mulheres foram capacitadas, proporcionando a geração de renda de 50% delas, que começaram a empreender ou ingressaram no mercado de trabalho, sendo muitas delas na própria Sodexo On-site.



**Clique [aqui](#) e conheça mais sobre o Programa Cozinha Escola**





# 5

# Nosso planeta



# Gestão ambiental

---

Somos uma empresa responsável, que trabalha para promover a qualidade de vida de forma sustentável e em harmonia com o meio ambiente. Acreditamos que é possível gerar resultados baseados em transparência, respeito aos direitos humanos e cuidado com os recursos naturais do nosso planeta. Possuímos a ISO 14.001, que certifica o sistema de gestão ambiental de empresas, com foco em práticas sustentáveis em seus negócios, produtos e serviços.

A nossa estratégia de responsabilidade corporativa *Better Tomorrow 2025* orienta o nosso crescimento diante do cenário atual, marcado pelo crescimento populacional, impacto ambiental e desigualdade social. No que se refere especificamente ao nosso impacto no meio ambiente, alinhados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, assumimos três compromissos até 2025:

- fomentar uma cultura de responsabilidade ambiental dentro da empresa e entre os colaboradores, tendo como objetivo treinar 100% do nosso time em práticas sustentáveis;
- oferecer serviços que reduzam as emissões de gases do efeito estufa, tendo como meta reduzir 34% de nossas emissões;
- ser uma referência no uso sustentável de recursos naturais, tendo como foco reduzir o desperdício de alimento em nossas operações em 50%.

**Trabalhamos para promover a qualidade de vida de forma sustentável e em harmonia com o meio ambiente**

---



# Combate ao desperdício

GRI 3-3: GESTÃO DE TEMA MATERIAL

(DESPERDÍCIO DE ALIMENTOS), 306-1, 306-2

Globalmente, os serviços de alimentação correspondem a 60% dos nossos negócios. Entendemos que as perdas e o desperdício de alimentos são entraves relevantes para erradicar a fome, aumentar a segurança alimentar e melhorar os índices nutricionais. Esse tema merece elevada atenção principalmente no Brasil, pois, segundo a Organização das Nações Unidas (ONU), somos um dos dez países que mais desperdiçam alimentos no mundo; ao mesmo tempo, 61,3 milhões de brasileiros sofrem com a insegurança alimentar.

Além do impacto social, há também os impactos econômico e ambiental do desperdício de alimentos. Segundo o World Wildlife Fund (WWF), 40% de tudo que é produzido é desperdiçado. Isso representa 1 trilhão de dólares de alimentos desperdiçados todos os anos no mundo. E, de acordo com a ONU, 10% das emissões de gases do efeito estufa mundiais, principal responsável

pelas mudanças climáticas e aquecimento global, são provocadas pelo descarte de alimentos – ao entrar no estado de decomposição em aterros sanitários ou em lixões, que é, muitas vezes, o caso no Brasil, eles emitem o gás metano, vinte vezes mais nocivo que o carbono. Se o desperdício de alimentos fosse um País, nós seríamos o terceiro maior emissor, atrás apenas da China e dos Estados Unidos.

Em busca de mitigar os impactos diretos e indiretos das nossas atividades sobre o meio ambiente, desenvolvemos diversas iniciativas, apresentadas a seguir, e temos o selo Green Kitchen, que reconhece os nossos processos sustentáveis na produção de alimentos, garantindo a oferta de cardápios saudáveis e equilibrados. Mantemos também um sistema de gestão de segurança dos alimentos em todos os nossos processos e unidades operacionais, em linha com as normas internacionais sobre o tema e a legislação brasileira (Anvisa), bem como recebemos auditorias externas, como as da ISO 9001. Assim, realizamos nossas atividades de forma padronizada, monitorada e submetida à melhoria contínua.

## WasteWatch

Lançado em 2019, é o programa global da Sodexo para identificar as causas e definir planos para minimizar ao máximo o desperdício de alimentos em nossas operações e nos serviços que oferecemos. Nossa meta global é reduzir em 50% o desperdício de alimentos em nossas operações até 2025.

Para atingir o nosso objetivo, investimos em tecnologia e trabalhamos fortemente para engajar colaboradores, clientes e as mais de 1,5 milhão de pessoas que servimos todos os dias. Também compartilhamos nossas experiências no tema com outras empresas e ONGs.

Durante o último exercício, a principal iniciativa para evitar os desperdícios foi instalar novas automações e adaptações em nossas cozinhas, que permitem que façamos a gestão dos desperdícios em todas as etapas do processo, ou seja, no recebimento dos insumos, na preparação dos alimentos e no pós-consumo. Concluímos o projeto piloto em cinco operações diferentes, com 100% do nosso objetivo cumprido, e iniciamos a implementação em outras unidades.

**- 50%** de desperdício de alimentos em nossas operações até 2025





## Mais iniciativas estratégicas

Temos importantes iniciativas que apoiam a jornada de redução de impacto ambiental e conscientização e engajamento de nossos colaboradores e consumidores. Veja abaixo as principais soluções que adotamos nos serviços de alimentação:

**Cozinha inteligente** – É a associação de equipamentos tecnológicos e processos que permitem uma *performance* mais ecoeficiente em comparação a cozinhas convencionais, reduzindo 30% da geração de resíduos orgânicos, 40% do uso de óleo, 21% do consumo de água e 32% do consumo de energia elétrica.

**Food Intelligence** – Contamos com uma equipe dedicada a elaborar cardápios eficientes e que controla as produções, definindo estratégias para minimizar todo e qualquer desperdício.

**Receitas sustentáveis** – Essa prática visa a elaboração de refeições com receitas que aproveitam os alimentos de forma integral, utilizando cascas, folhas, talos e sementes de frutas, verduras e legumes. Dessa forma, não

desperdiçamos alimentos nutritivos e próprios para consumo e evitamos a geração excessiva de lixo orgânico. Ou seja, oferecemos cardápios com maior valor nutricional e menor impacto ambiental.

**Compostagem de resíduos orgânicos** – Para fazer a gestão do resíduo orgânico excedente de nossas operações, estamos expandindo o uso de composteiras. O objetivo é diminuir o volume do lixo gerado e o reutilizá-lo na produção de adubo, promovendo a economia circular.

**Materiais reutilizáveis** – Em parceria com diversos clientes, adotamos o uso de canecas e copos reutilizáveis em substituição aos descartáveis plásticos de uso único.

**Materiais descartáveis 100% biodegradáveis** – Mesmo quando os descartáveis são necessários, procuramos soluções sustentáveis alternativas, como: canudos e copos de papel, mexedores, talheres e utensílios de madeira e bambu, embalagens de amido de milho, bagaço de cana e palha de palmeira.

# Fornecimento sustentável

GRI 3-3: GESTÃO DE TEMAS MATERIAIS (EMBALAGENS PLÁSTICAS E SEGURANÇA E QUALIDADE DOS ALIMENTOS E SERVIÇOS DE GESTÃO DE INSTALAÇÕES)

A nossa área de *Supply Management* tem o compromisso de construir uma cadeia responsável de fornecedores, alinhada com os nossos princípios. Atualmente, 100% dos nossos 5.500 fornecedores são signatários do nosso Código de Conduta do Fornecedor e são comunicados de todos os padrões de sustentabilidade que seguimos por meio de outros documentos, como a nossa política e programa ambientais. Buscamos assegurar a implementação de um plano de ação, em casos de violações ambientais que tenham resultado em multas ou sanções nos últimos três anos. **GRI 308-1, 308-2**

Ao longo do ano fiscal 2021/2022, aprimoramos a nossa metodologia de indicadores e avançamos nas metas para fortalecer a cadeia de fornecimento sustentável Sodexo. Nossa lista de compromissos inclui o uso sustentável de peixes e frutos do mar, com a meta de chegar a 100%

até 2025, trabalhar com fornecedores comprometidos com nossa política de bem-estar animal e realizar aquisições de pequenos e médios empreendedores locais (PMEs), de forma a gerar renda e oportunidades de emprego ao redor das comunidades em que atuamos.

**Embalagens plásticas:** para contribuir com o crescimento sustentável dos nossos clientes e das comunidades em que estamos inseridos, buscamos conscientizar colaboradores e fornecedores quanto ao uso consciente de plásticos. A nossa meta é reduzir 10% do consumo desses materiais em 2023, contando com a implementação de produtos retornáveis, biodegradáveis e incentivo a parcerias inovadoras. Em 2022, definimos a metodologia e o monitoramento de indicador sobre o tema com o acompanhamento do time de compras em reuniões bimestrais.



## Dados do ano fiscal 2022

**77%** peixes e frutos do mar sustentáveis

Fornecedores de peixes e frutos do mar que assinaram a política de frutos do mar sustentáveis

META ATÉ 2025: 100%

**74%** bem-estar animal

Fornecedores de proteína que assinaram a política de bem-estar animal

META ATÉ 2025: 100%



## Saúde e bem-estar

**100%** alimentos autorizados

Investimentos com alimentos de fornecedores autorizados

META ATÉ 2025: SEM METAS ESTABELECIDAS ATÉ O MOMENTO



## Igualdade social

**100%** dos fornecedores são signatários do Código de Conduta do Fornecedor

META ATÉ 2025: ATINGIDA

**61%** fornecimento local

Compras feitas dentro de 400 km do *site* ou Centro de Distribuição em que será usada

META ATÉ 2025: NÃO HÁ

**6%** Café com certificado sustentável

Do total de volume de café adquirido

META: MELHORAR CONTINUAMENTE

**26%** fornecedores PMEs

Insumos adquiridos de pequenas e médias empresas (R\$ 594.831.913)

META: € 105 MILHÕES ATÉ 2025

## Dados do ano fiscal 2022

### Ecosystemas

**100%** dos peixes e frutos do mar adquiridos são sustentáveis

META ATÉ 2025: ATINGIDA

**59%** de carne bovina certificada

Compras de proteína bovina certificada no padrão de bem-estar animal (em kg)

METAS ATÉ 2025: NÃO HÁ

**39%** de aves certificadas

Compras de aves certificadas no padrão de bem-estar animal (em kg)

METAS ATÉ 2025: NÃO HÁ

**0%** ovos líquidos oriundos de galinhas livres de gaiola

Ovos líquidos consumidos (em litro) que vêm de galinhas livres de gaiolas

METAS ATÉ 2025: 100%

**32%** papel sustentável nos escritórios

Do total de papel usado nos escritórios

METAS ATÉ 2025: 100%

**0%** de óleo de palma

% de óleo de palma comprado que é fisicamente certificado (em kg)

META ATÉ 2025: 100%

**31%** de carne suína certificada

Compras de proteína suína certificada no padrão de bem-estar animal (em kg)

METAS ATÉ 2025: NÃO HÁ

**16%** ovos de galinhas livres de gaiola

Ovos consumidos que são de galinhas livres de gaiolas

METAS ATÉ 2025: 100%

**57%** de papéis de higiene pessoal sustentáveis

Do total de papéis de higiene pessoal consumidos

METAS ATÉ 2025: 100%

**2%** produtos de limpeza sustentáveis

Do total de produtos usados na limpeza

METAS ATÉ 2025: NÃO HÁ

# Indicadores ambientais

Sempre tivemos como cultura o uso responsável dos recursos. Em nossa jornada pela sustentabilidade, buscamos melhorar a forma de oferecer nossos produtos e a ecoeficiência de nossas operações. Fazemos a gestão, especialmente, de emissões de CO<sub>2</sub>, energia, resíduos, água e efluentes da seguinte forma:

## Emissões

### GRI 3-3: GESTÃO DE TEMA MATERIAL (EMISSÕES DE CARBONO)

Focada na construção de um amanhã melhor para todos e ciente dos grandes desafios que o mundo enfrenta por conta das alterações climáticas, a Sodexo une-se às iniciativas mundiais para gerenciar e reduzir seus impactos ambientais.

Dentro da nossa estratégia global de sustentabilidade, um dos nove objetivos é reduzir 34% da nossa emissão de gases de efeito estufa (GEE) entre 2017 e 2025. Movidos pelo desejo de ser uma parceria responsável, trabalhamos de forma global com a ONG WWF (Fundo Mundial para a Natureza, na sigla em inglês) para reduzir nossa pegada ambiental, e buscamos identificar entre clientes e fornecedores projetos que contribuam para a diminuição de emissões de GEE, que provocam as mudanças climáticas.

Em relação às alterações do clima, o Grupo Sodexo realizou uma análise de riscos e oportunidades para cada região, incluindo o Brasil. O principal cenário remete à falta de alimentos para produzir nossas refeições em função de o aquecimento global e de suas consequências (aumento de temperaturas, secas severas e grandes tempestades) afetarem a produção agrícola e provocarem quebras de safras. **GRI 201-2**

## Em nossa jornada pela sustentabilidade, trabalhamos para melhorar a forma de oferecer produtos e a ecoeficiência das operações

### Emissões diretas de gases de efeito estufa<sup>1</sup> (t CO<sub>2</sub> equivalente) - Escopo 1 GRI 305-1

	2021/2022
Transporte de materiais, produtos, resíduos, empregados e passageiros	3.920
<b>Total de emissões brutas de CO<sub>2</sub></b>	<b>3.925,26</b>

### Emissões indiretas provenientes da aquisição de energia (t CO<sub>2</sub> equivalente) - Escopo 2 GRI 305-2

2021/2022 **55,93**



### Outras emissões de gases de efeito estufa (tCO<sub>2</sub> equivalente) - Escopo 3 GRI 305-3

	2021/2022
Bens e serviços adquiridos	893.733,64
Bens de capital	0
Atividades relacionadas ao setor de combustível e energia (não incluídas no escopo 1 e no escopo 2)	1.116,59
Transporte e distribuição a montante	12.240,90
Resíduos gerados nas operações	31.207,44
Transporte de empregados	55.134,09
Viagens a negócios	746,28
Ativos arrendados	0
Uso de produtos vendidos	745.147,73
<b>Total</b>	<b>1.739.326,69</b>

### Reduções de emissões de GEE (tCO<sub>2</sub> equivalente) GRI 305-5

	2021/2022
Reduções provenientes de emissões diretas (Escopo 1)	0
Reduções provenientes de emissões indiretas da aquisição de energia (Escopo 2)	55.844
Reduções provenientes de outras emissões indiretas (Escopo 3)	105.537
<b>Total de reduções de emissões de GEE</b>	<b>161.381</b>
Reduções provenientes de compensações	0

**A meta é reduzir 34% da nossa emissão de gases de efeito estufa até 2025**





## Energia GRI 3-3 (302)

Desde 2015, quando foi lançada a Política de Meio Ambiente, várias ações vêm sendo voltadas para a diminuição do consumo de energia, envolvendo estratégias de redução de consumo em 3% e escolhas de equipamentos mais eficientes, como os que compõem a nossa cozinha inteligente.

Mesmo com essas iniciativas, o consumo de energia elétrica nos escritórios de São Paulo (SP) e Porto Alegre (RS) foi de 1.756,09 GJ entre junho 2021 e maio 2022, acima dos 1.485,88 GJ do período anterior, em razão da reabertura total dos escritórios no pós-pandemia. Em 2021, as equipes não haviam retornado 100% ao formato híbrido ou presencial.

**Conduzimos uma série de ações para a redução do consumo de energia, como a escolha de equipamentos mais eficientes**

## Consumo de energia dentro da organização

### Consumo de combustíveis de fontes não renováveis (GJ) GRI 302-1

	2021/2022
Gerador <sup>1</sup>	36,81
Equipamentos de jardinagem <sup>2</sup>	8,92
<b>Total</b>	<b>45,73</b>

<sup>1</sup> Geradores dos escritórios de Porto Alegre (RS) e São Paulo (SP) movidos a diesel e acionados em casos de falta de energia.

<sup>2</sup> 1 soprador de folhas e aparas e 1 roçadeira.

### Total de energia consumida<sup>1</sup> (GJ)

GRI 302-1

	2021/2022
Combustíveis de fontes não renováveis	45,73
Energia consumida	0
Energia vendida	0
<b>Total</b>	<b>45,73</b>

<sup>1</sup> Não possuímos fonte de combustíveis renováveis.

### Intensidade energética<sup>1</sup> GRI 302-3

Dentro da organização

2021/2022 **0,27**

<sup>1</sup> Consideramos a soma da metragem em m<sup>2</sup> dos escritórios de Porto Alegre e São Paulo como referência para cálculo. O consumo da energia elétrica é também uma soma de ambos os escritórios. O total em kWh dos dois locais foi de 487.802 kWh, e a conversão gerou 1.756,09 GJ.

## Resíduos GRI 3-3, 306-1, 306-2

Nos serviços de alimentação, a gestão do desperdício foi desafiadora no último exercício quando, por conta da covid-19, tivemos de manter protocolos que aumentaram a utilização de itens descartáveis e geraram maior quantidade de resíduos. Uma das nossas iniciativas para fazer frente a esse consumo foi optar por copos biodegradáveis e por papel toalha com tamanho 30% menor que o convencional (pesquisa com fornecedores de descartáveis aponta que o brasileiro utiliza três folhas para secar as mãos independentemente do tamanho), que, por sua vez, diminui o número de sacos de lixo e a limpeza constante das lixeiras.

Para outros serviços que prestamos, como a limpeza, utilizamos produtos químicos multifuncionais e sem enxague para reduzir o consumo de água; trabalhamos o dimensionamento das máquinas para reduzir o consumo de energia elétrica; acordamos a logística reversa de peças e equipamentos sucateados; intensificamos o processo de manutenção para ampliar a vida útil dos equipamentos. Nos serviços de jardinagem, substituímos a capina química pela

capina elétrica e recomendamos a compostagem dos resíduos de corte de grama e podas.

## Água e efluentes GRI 303-1, 303-2

Por meio da nossa Política de Meio Ambiente, desenvolvemos ações direcionadas para a redução do consumo de água, que abrangem campanhas de consumo consciente para colaboradores, consumidores e clientes. A propósito, a captação de água desse público e disponibilizada para a Sodexo On-site é descartada na rede de esgoto e tratada em estações de tratamento de efluentes (ETEs) antes de serem liberadas em córregos e rios.

Além disso, contamos com uma linha profissional de equipamentos que reduzem em até 80% o uso de água nos processos de limpeza a seco e emissões de gases poluentes, pois são movidos à bateria e ainda geram menos poluição sonora, e utilizamos em nossas operações produtos químicos biodegradáveis, concentrados, multifuncionais e sem enxague. Isso nos permite manter um processo que economiza cerca de 90% do uso de água na limpeza de pisos e azulejos. Na

limpeza de carpetes, adotamos um processo de limpeza a seco, que economiza cerca de 98% de água e reduz o consumo de energia em 85%. Ao transportar produtos de limpeza concentrados em vez de diluídos, também reduzimos a pegada de carbono do transporte.

**Temos equipamentos que reduzem em até 80% o uso de água no processo de limpeza a seco**



# 6

# Sumário de conteúdo GRI



# Sumário de Conteúdo GRI

A Sodexo relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo GRI para o período de 1º de junho de 2021 a 31 de maio de 2022, com base nas Normas GRI.

GRI 1: Fundamentos 2021

GRI Standards	Conteúdo	Página/URL	Omissão	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
<b>Conteúdos gerais</b>				
<b>GRI 2: Conteúdos Gerais 2021</b>				
<b>A organização e suas práticas de relato</b>				
	2-1 Detalhes sobre a organização	10, 12		
	2-2 Empresas incluídas no relatório de sustentabilidade da organização	4, 10		
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-3 Período do relatório, frequência e ponto de contato	4		
	2-4 Reapresentação das informações	Não se aplica		
	2-5 Verificação externa		Este primeiro relatório não será assegurado para que possamos estabelecer parâmetros para os próximos relatos.	

GRI Standards	Conteúdo	Página/URL	Omissão	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
<b>Atividades e trabalhadores</b>				
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	10, 13		
	2-7 Funcionários	34, 35		8, 10
	2-8 Trabalhadores que não são funcionários		Atualmente, não há um controle centralizado sobre todo tipo de contratação. Porém, há uma iniciativa de centralização desse processo pela área de Atração de Talentos (RH).	
<b>Governança</b>				
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-9 Estrutura e composição da governança	25, 26, 29		5, 16
	2-10 Nomeação e seleção do principal órgão de governança	25	Os processos de nomeação e seleção do principal órgão de governança e seus comitês são informações confidenciais.	5, 16
	2-11 Presidente do principal órgão de governança	26		16
	2-12 Papel do principal órgão de governança na supervisão da gestão de impactos	25		16
	2-13 Delegação de responsabilidade na gestão de impactos	25		

GRI Standards	Conteúdo	Página/URL	Omissão	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-14 Papel do principal órgão de governança no relatório de sustentabilidade	25		
	2-15 Conflitos de interesse	28		16
	2-16 Comunicado sobre questões críticas		A empresa não divulga os números de queixas recebidas e resolvidas.	
	2-17 Conhecimento coletivo do principal órgão de governança	25		
	2-18 Avaliação do desempenho do principal órgão de governança	25		
	2-19 Políticas de remuneração	37		
	2-20 Processo para determinar a remuneração	37		
	2-21 Índice de remuneração total anual		Consideramos confidenciais as informações relacionadas à remuneração.	
<b>Estratégia, políticas e práticas</b>				
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	6, 15		16

GRI Standards	Conteúdo	Página/URL	Omissão	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
	2-23 Compromissos da política	8, 28		16
	2-24 Incorporando compromissos da política	28		
	2-25 Processos para reparação dos impactos negativos	29		
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-26 Mecanismos para consulta e levantamento de questões	28	Os dados relacionados aos números de queixas recebidas e resolvidas pelo canal de denúncia são considerados confidenciais.	
	2-27 Cumprimento das leis e regulamentos	A Sodexo não recebeu multas ou sanções por descumprimento de leis e regulamentos.		
	2-28 Filiação em associações	14		
<b>Engajamento com as partes interessadas</b>				
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-29 Abordagem ao engajamento do <i>stakeholder</i>	4, 21	Não divulgamos informações sobre nossa relação com <i>stakeholders</i>	
	2-30 Acordos coletivos de trabalho	100% dos funcionários são cobertos pelos acordos coletivos de trabalho.		8



GRI Standards	Conteúdo	Página/URL	Omissão	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
<b>Temas materiais</b>				
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	4, 21, 22, 23		
	3-2 Lista de temas materiais	4, 21, 22, 23		
<b>Integridade do negócio</b>				
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	27, 28, 29		
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído		Os dados financeiros da Sodexo Brasil não são informados nos relatórios do Grupo. Por essa razão, não podem ser compartilhados neste relatório.	8, 9
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	28		16
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	28		16
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	A Sodexo não registrou casos de corrupção.		16

GRI Standards	Conteúdo	Página/URL	Omissão	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio		A Sodexo não teve, no passado nem atualmente, casos de concorrência desleal, práticas de truste e monopólio.	16
<b>Emissões de carbono</b>				
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	64, 65		
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climática	64		13
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	64	Não temos emissões biogênicas de CO <sub>2</sub> em nosso escopo 1.	3, 12, 13, 14, 15
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE)	64		3, 12, 13, 14, 15
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	65		3, 12, 13, 14, 15
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)		Em acordo com o grupo Sodexo, essa informação não é publicada.	13, 14, 15
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	65		13, 14, 15

GRI Standards	Conteúdo	Página/URL	Omissão	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
GRI 305: Emissões 2016	305-6 Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio (SDO)		A Sodexo é uma empresa de serviços, portanto, esse conteúdo não é aplicável.	3, 12
	305-7 Emissões de NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas		A Sodexo é uma empresa de prestação de serviços, portanto, esse conteúdo sobre emissões não é aplicável.	3, 12, 14, 15
<b>Proteção de dados e Privacidade</b>				
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	30		
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes		Não foram registrados vazamentos de dados no ciclo 2021/2022.	16
<b>Diversidade, equidade e inclusão</b>				
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50		
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local		No período do relatório, todos os membros do Comitê de Liderança da Região (CLR) são brasileiros.	

GRI Standards	Conteúdo	Página/URL	Omissão	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	50		5, 8
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	50	As informações sobre remuneração são consideradas confidenciais.	5, 8, 10
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Houve um caso recebido pelo canal Speak Up, por meio do qual o colaborador Sodexo relatou ter sido discriminado por um funcionário de fornecedor. Medidas foram tomadas conforme as políticas internas do próprio fornecedor.		5, 8
<b>Diálogo social com empregados</b>				
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	34		
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	39		4, 5, 8, 10
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e assistência para transição de carreira	38		8
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	38		5, 8, 10

GRI Standards	Conteúdo	Página/URL	Omissão	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
<b>Bem-estar dos empregados</b>				
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	34		
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-3 Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	36		
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	37	O padrão de distribuição geográfica dos negócios não é exatamente o mesmo da organização das unidades da federação. Por essa razão, não há dados por região.	5, 8, 10
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	36		3, 5, 8
	401-3 Licença-maternidade/paternidade		Informações não disponíveis.	5, 8
GRI 402: Relações de trabalho 2016	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	34		8
<b>Impactos ambientais de compras</b>				
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	31		

GRI Standards	Conteúdo	Página/URL	Omissão	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	32, 61		
	308-2 Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	32, 61		
<b>Embalagens e plásticos</b>				
<b>Desperdício de alimentos</b>				
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	59, 67		
GRI 306: Resíduos e Efluentes 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	59, 67		3, 6, 11, 12
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	59, 67		3, 6, 11, 12
	306-3 Resíduos gerados	Não monitoramos o volume de resíduos gerados, pois o descarte é realizado pelo cliente.		3, 6, 12, 14, 15
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	Não monitoramos o volume de resíduos não destinados para disposição final.		3, 11, 12
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	Não monitoramos o volume de resíduos enviados para destinação final porque a atividade é feita pelos clientes.		3, 6, 11, 12, 14, 15

GRI Standards	Conteúdo	Página/URL	Omissão	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
<b>Segurança e saúde ocupacional</b>				
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	51, 52		
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2019	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	51		8
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	52		3, 8
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	51		3, 8
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referente a saúde e segurança do trabalho	51		8, 16
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança ocupacional	51		8
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	52		3
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócio	51		8

GRI Standards	Conteúdo	Página/URL	Omissão	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	52		8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2019	403-9 Acidentes de trabalho		Os dados sobre acidentes de trabalho são considerados confidenciais pela empresa.	3, 8, 16
	403-10 Doenças profissionais	Foram identificadas três doenças ocupacionais relacionadas à saúde mental e atividades rurais com sobrecarga de esforço físico.		3,8, 16
<b>Respeito aos direitos humanos dos trabalhadores na cadeia de suprimentos</b>				
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	31		
GRI 407: Liberdade sindical e negociação coletiva 2016	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	Não foram identificadas operações em que os direitos à liberdade sindical e à negociação coletiva possam estar em risco.		8
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Não foram identificados operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil nem casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo.		8, 16



GRI Standards	Conteúdo	Página/URL	Omissão	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
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 operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil nem casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo.	8
GRI 410: Práticas de segurança 2016	410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos		Temos somente duas portarias com equipe de segurança que recebe as instruções no momento do contrato. Não realizamos treinamentos posteriores para esse público referente ao tema.	16
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	32		5, 8, 16
	414-2 Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	31		5, 8, 16
<b>Segurança e qualidade de alimentos e serviços de gestão de instalações</b>				
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	61		
GRI 416: Saúde e segurança do consumidor 2016	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços		100% das categorias significativas de produtos e serviços são avaliadas quanto aos impactos na saúde e segurança em busca de melhorias.	

GRI Standards	Conteúdo	Página/URL	Omissão	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
GRI 416: Saúde e segurança do consumidor 2016	416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	A Sodexo declara que não identifica nenhum caso de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços.		16
<b>Outros indicadores</b>				
GRI 202: Presença no mercado	202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	No período do relatório, todos os membros do Comitê de Liderança de Região (CLR) são brasileiros.		
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	54		1, 3, 8
GRI 204: Práticas de compras 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	Informação considerada confidencial pela empresa.		8

GRI Standards	Conteúdo	Página/URL	Omissão	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	66		7, 8, 12, 13
	302-2 Consumo de energia fora da organização	Não há consumo de energia fora da organização.		7, 8, 12, 13
	302-3 Intensidade energética	66		7, 8, 12, 13
	302-4 Redução do consumo de energia	Durante o período de junho 2020 a maio de 2021, os dois escritórios consumiram 1.485,88 GJ. Já no período de junho de 2021 a maio 2022, foram consumidos 1.756,09 GJ, o que indica que houve aumento de consumo.		7, 8, 12, 13
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	67		6, 12
	303-2 Gestão dos impactos relacionados ao descarte de água	67		6
	303-3 Captação de água		Não monitoramos o volume de água captado, uma vez que a água utilizada em nossas operações é captada pelos nossos clientes e disponibilizada a Sodexo para uso. Também não há limitação da quantidade de água que podemos aplicar em nossos processos de serviço.	6, 8, 12

## Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

1. Erradicação da pobreza	10. Redução das desigualdades
2. Fome zero e agricultura sustentável	11. Cidades e comunidades sustentáveis
3. Saúde e bem-estar	12. Consumo e produção responsáveis
4. Educação de qualidade	13. Ação contra a mudança global do clima
5. Igualdade de gênero	14. Vida na água
6. Água potável e saneamento	15. Vida terrestre
7. Energia limpa e acessível	16. Paz, justiça e instituições eficazes
8. Trabalho decente e crescimento econômico	17. Parcerias e meios de implementação
9. Indústria, inovação e infraestrutura	



# Créditos

## Sodexo On-site Brasil

### Coordenação

Responsabilidade Corporativa

### Revisão de conteúdo e suporte

Comunicação, Responsabilidade Social Corporativa e Relações Institucionais

## Gestão de projeto, Consultoria GRI, Conteúdo e *Design*

grupo report – rpt.sustentabilidade

### Infográfico

Henrique Assale

### Fotografia

Banco de imagens Sodexo e Getty Images

### Revisão ortográfica

Alícia Toffani