

3era COMUNICACIÓN DE PROGRESO

SODEXO CHILE

Período reportado:

Septiembre 2017 – Agosto 2018

I. DECLARACION DE APOYO

En Sodexo, tenemos la convicción de que, para crear valor sostenible, la Calidad de Vida individual y colectiva debe estar ubicada en el corazón de las organizaciones y la sociedad. Por ello, hemos hecho de ésta nuestra razón de ser y la principal misión del Grupo: mejorar la Calidad de Vida de nuestros colaboradores y de todos a quienes servimos en el mundo, contribuyendo al desarrollo económico, social y medioambiental de las comunidades, regiones y países donde operamos.

Para materializar este compromiso, nos guiamos por nuestra hoja de ruta denominada “Better Tomorrow 2025”, centrada en nueve compromisos que cubren los impactos de los negocios del grupo con metas concretas a cumplir al 2025. Esta bitácora se basa en el largo historial de liderazgo de Sodexo en materia de responsabilidad corporativa y en nuestros 50 años de compromiso con las comunidades y las personas a las que servimos en todo el mundo.

Pero no nos quedamos solo ahí, también trabajamos día a día en materializar nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), establecido por las Naciones Unidas para apoyar la agenda de desarrollo sostenible al 2030. Dentro de este contexto, en Sodexo, a nivel mundial, consideramos como prioritarios cuatro objetivos: Cero Hambre (ODS2), Salud y Bienestar (ODS3), Producción y Consumo Responsable (ODS12) y Alianzas para los Objetivos (ODS17).

Considerando esta ruta, durante el año recién pasado dimos importantes pasos en materia de sostenibilidad y comportamiento responsable en los negocios de Sodexo. Los invito a revisar además nuestro Reporte de Sostenibilidad 2018, donde podrán ver todos los avances de la compañía en temas tales como la Diversidad e Inclusión; compromiso con nuestros colaboradores; acceso a oportunidades de tener un estilo de vida saludable para nuestros consumidores; lucha contra el hambre y la malnutrición; promoción del desarrollo local y prácticas comerciales justas, inclusivas y sostenibles; y desarrollo de una cultura de responsabilidad medioambiental entre nuestros empleados y en los espacios de trabajo.

Si repasamos lo realizado nos sentimos muy orgullosos. No obstante, queda mucho por hacer y los desafíos de 2019 son mayores aún para impulsar nuestra Agenda Colectiva Estratégica, con foco en el crecimiento y donde la Responsabilidad Social Corporativa anclada al negocio juega un rol fundamental.

Janet Awad
Country President Sodexo Chile

a. **Presentación de la Compañía**

Sodexo es la empresa de integración de Servicios de Calidad de Vida más grande del mundo. Con operaciones en 80 países, atiende a 75 millones de consumidores cada día, a través de una combinación única de servicios: On-site; Beneficios e Incentivos; y servicios Personales y de Hogar. Los 460 mil colaboradores a nivel mundial entregan día a día más de 100 servicios que van desde recepción, seguridad, mantenimiento y limpieza, servicios de alimentación, hotelería, manejo de instalaciones y administración, hasta beneficios para empleados como Cheque Restaurant, Regalo Pass y Móvil Pass, asistencia en hogar y servicios de conserjería.

Cabe destacar que las mayores fortalezas de la compañía están en el talento de sus colaboradores y en su diversidad. Sus principios éticos de Lealtad, Respeto por las personas, Transparencia e Integridad en los negocios rigen todo el actuar de la empresa. Lo mismo que los valores de Espíritu de Servicio, Equipo y Progreso.

En Chile, Sodexo está presente desde hace 35 años, ofreciendo al mercado local más de 80 tipos de servicios, consolidándose así como expertos en alimentación institucional y líderes en la entrega de Servicios de Calidad de Vida para la mayoría de los segmentos donde opera. Con más de 17 mil colaboradores en el país, Sodexo se ubica entre los 10 mayores empleadores de Chile, además tiene presencia en 600 sitios de Arica a la Patagonia, atendiendo diariamente a 500.000 mil personas de los segmentos de Energía y Recursos, Servicios Corporativos, Salud, Educación y Justicia.

La oferta de servicios de Sodexo en Chile se divide en dos grandes áreas: Servicios de Alimentación (Food) y Servicios de Facility Management. En lo que respecta a Food, la compañía se enfoca en alimentación colectiva y retail, con sus marcas respectivas. A su vez, la oferta de Facility Management se divide en servicios soft y hard.

A través de su amplia oferta, Sodexo apunta a mejorar la Calidad de Vida diaria de sus colaboradores y de todas las personas a las que presta servicios, contribuyendo al desarrollo económico, social y ambiental de las ciudades, regiones y países en los que la compañía presta servicios.

Mediante su oferta de integración de servicios de Calidad de Vida, Sodexo beneficia a sus clientes:

- Incrementando la satisfacción, motivación y eficiencia de las personas.
- Mejorando la calidad, la eficiencia y productividad de los procesos.
- Optimizando el uso, fiabilidad y seguridad de la infraestructura y los equipos.

b. Sodexo y la Sostenibilidad

La evolución de Sodexo tiene sus raíces en una fuerte filosofía y respeto por los valores éticos, los cuales conforman los fundamentos de su compromiso con la Sostenibilidad Corporativa. A nivel global, Sodexo da respuesta a un mundo cambiante a través de su hoja de ruta Better Tomorrow 2025, centrando su estrategia en la materia en nueve compromisos que abarcan todos los impactos de los negocios de la empresa.

Para Sodexo, el crecimiento de la población, los problemas ambientales y los cambios sociales, son temas cada vez más relevantes. En ese escenario, es importante que las organizaciones gestionen los impactos que se generan producto de su negocio al igual que creación de valor compartido junto a sus stakeholder. Las grandes empresas deben actuar en beneficio de todos ayudando a la construcción de un planeta para futuras generaciones.

Better Tomorrow 2025 se basa en el liderazgo en Sostenibilidad Corporativa desde casa matriz y sus más 10 años de compromiso con las comunidades locales en las que opera y con las personas a las que atiende diariamente.

En tanto, se compone de nueve compromisos u objetivos equivalentes a más 48 kpi que permiten medir el desempeño social, ambiental y del Gobierno Corporativo de Sodexo. Estos compromisos fueron construidos sobre la base de tres impactos: los individuos, las comunidades locales y el ambiente y el rol de la empresa en tres ejes: como empleador, proveedor de servicios y empresa ciudadana. Estas metas están plenamente alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS) y cada uno se sustenta en un objetivo que permite monitorear constantemente los progresos. Cada una de las metas tiene indicadores que son monitoreados anualmente para informar los avances al grupo Sodexo.

Cabe destacar que Better Tomorrow 2025 se enfoca en tres problemáticas:

Comunidades locales

Implementar una interacción social dentro de las comunidades contribuye al progreso de la Calidad de Vida, por eso, Sodexo se involucra a fondo con las comunidades.

Dentro de sus diversos grupos de interés, la compañía contribuye a la creación de interacciones positivas y gratificantes con beneficios mutuos y de valor compartido. Por eso, la compañía está comprometida con promover prácticas de negocio que son inclusivas a fin de que cada uno se sienta miembro de su comunidad.

Género

Sodexo es el 19º empleador más importante del mundo y tiene un impacto a gran escala en los temas la igualdad de género. El 50% de los directivos de Sodexo y más del 32% de los altos directivos del grupo son mujeres. Sabemos que lograr la inclusión laboral en igualdad de condiciones para las mujeres nos permite potenciar sus habilidades y extender el impacto a sus familias y comunidades.

Sodexo también creó el Foro Internacional de Mujeres Sodexo para el Talento (SWIFt), un consejo asesor dedicado a lograr la igualdad de género en todos los niveles de la compañía y, también, cuenta con networks de balance de género a nivel mundial, denominado Sotogether, el cual busca avanzar en iniciativas externas e internas que buscan fomentar acciones centradas en identificar problemas de balance de género dentro de la organización.

Residuos

Sodexo se compromete a seguir disminuyendo la producción de residuos en sus operaciones y a través de los servicios que presta. En 2011, desde casa matriz se creó "Waste Watch powered by Lean Path", un programa global de prevención de residuos alimentarios que ayuda a identificar las causas de éstos y definir planes para reducirlos. También, comparte su experiencia y colabora con otras empresas y ONGs para mitigar el desperdicio de alimentos.

En 2015, fue cofundador de la International Food Waste Coalition.

Better Tomorrow 2025 le da a Sodexo, así como a sus socios, un enfoque compartido en el futuro a largo plazo e impulsa a los 425.000 empleados de la empresa a continuar trabajando cada día de mejor manera, más seguro y saludable.

II. DERECHOS HUMANOS

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las empresas deben evitar verse involucradas en abusos de derechos humanos.

a. Valoración, Política y objetivos.

Desde la creación de Sodexo, en 1966, hombres y mujeres han estado en el corazón de nuestro modelo de negocios y responder a sus expectativas es una de nuestras prioridades. Asimismo, el respeto por las personas constituye uno de nuestros principios éticos corporativos.

De esta manera, desarrollamos la **Declaración de Sodexo sobre los Derechos Fundamentales en el Trabajo**, con el propósito de entregar a nuestros colaboradores y colaboradoras, información más detallada sobre este tema y, específicamente, respecto de su aplicación en el ámbito laboral. Se

convierte, así, en el punto de partida para asegurar el respeto de los principios de los Derechos Fundamentales en el Trabajo.

A través de esta declaración, Sodexo especifica los compromisos desde casa matriz con respecto a estos principios, ya que se aplican para todas las personas, contribuyendo además a la promoción de su aplicación. Hemos establecido que el responsable de velar por el cumplimiento de los Derechos Humanos es el propio empleador, tal como queda explicitado en nuestro mapa de ruta hacia la sostenibilidad, denominado **Better Tomorrow 2025** (BT2025).

Localmente, en nuestra **Política de Recursos Humanos Sodexo Chile**, se asegura la debida difusión y aplicación de nuestros valores y principios éticos. Así, tratar a los empleados justamente, con dignidad y respeto es un deber que el área de Recursos Humanos debe resguardar, asegurando a los empleados un buen ambiente de trabajo, libre de maltrato físico, verbal o psicológico.

Cohherentemente con nuestro principio ético de Respeto a las Personas y la no discriminación, consideramos los temas de diversidad e inclusión como una de las prioridades esenciales de nuestra estrategia de crecimiento.

Desde la Dirección General hemos establecido que integrar a las minorías, incorporar a personas con discapacidad, establecer vínculos entre las generaciones, favorecer la igualdad entre hombres y mujeres, garantizar que se respetan las orientaciones sexuales, la identidad de género y los distintos orígenes y/o culturas. Todo ello, constituye una responsabilidad frente a nuestra sociedad y a nuestros colaboradores y colaboradoras.

A través de nuestra **Política de Diversidad, Inclusión y Conciliación** buscamos generar las condiciones de integridad genuina, otorgando las mismas oportunidades a todo nuestro personal, sin privilegiar a ningún grupo.

Además, hemos determinado que promover el respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, no sólo es un deber en relación a nuestros empleados, sino que también se hace extensivo a los proveedores y socios contratistas.

Así, respecto de nuestros stakeholders, en nuestra política de Recursos Humanos también queda establecido el trato justo hacia los clientes, proveedores y prestadores de servicios financieros. Esto se recoge nuevamente en nuestra **Guía sobre la Declaración de Integridad en los Negocios de Sodexo**, la que promueve una conducta ética y honesta además de la competencia leal, transformándose en una herramienta de ayuda para los y las colaboradoras para navegar a través de situaciones complejas que puedan surgir en el desarrollo de nuestras actividades.

Todo lo anterior queda amparado al interior de la compañía, en los siguientes documentos oficiales:

DOCUMENTOS
Guía sobre los Derechos Fundamentales en el Trabajo
Política de Derechos Humanos: Respetar los Derechos Humanos
Política de Recursos Humanos Sodexo Chile
Política de Diversidad, Inclusión y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal
Guía sobre la declaración de Integridad en Los negocios de Sodexo

b. Implementación

En Sodexo hemos desarrollado una serie de iniciativas e instrumentos para asegurar el respeto de los Derechos Humanos, al mismo tiempo de reducir el riesgo de vulnerarlos. En esta línea, nuestro **Reglamento Interno** es la herramienta principal que contiene y regula las obligaciones, deberes y derechos, condiciones de trabajo, higiene y seguridad a las que debe ceñirse nuestro personal en relación con sus labores. En este documento se establece que nuestra empresa generará las condiciones que permitan a cada uno de sus trabajadores y trabajadoras desempeñarse en un ambiente laboral acorde, promoviendo el mutuo respeto entre los trabajadores y ofreciendo un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite. El Reglamento Interno forma parte del contrato de Trabajo de todos nuestros empleados y se difunde especialmente en el programa de Inducción Corporativa. Lo anterior, sumado a la difusión en la intranet, asegura el conocimiento de este documento por parte de todos nuestros colaboradores.

Al mismo tiempo, hemos desarrollado una serie de procedimientos internos que definen el cómo actuar frente a diversas situaciones que pudiesen poner en riesgo nuestro compromiso:

- **Procedimiento de Reclamos por conducta no equitativa o discriminatoria:** establece medidas para prevenir, detectar y/o corregir este tipo de conductas, asegurando y garantizando a todos nuestros colaboradores/as condiciones laborales adecuadas. Al mismo tiempo, da cumplimiento a lo establecido en el artículo 2 del Código del Trabajo, el reglamento interno de la empresa y nuestra Política de Diversidad e Inclusión.
- **Procedimiento para la Detección y Eliminación de Prácticas Discriminatorias:** establece una metodología para detectar y eliminar prácticas discriminatorias, estableciendo al área de Diversidad e Inclusión de la compañía como responsable del registro y seguimiento de los casos levantados por colaboradores/as.
- **Procedimiento de Tratamiento en Casos de Violencia Intrafamiliar:** está enfocado principalmente en apoyar y sensibilizar a nuestros colaboradores en temas de violencia intrafamiliar, a través de estrategias de intervención por dos vías: implementando acciones educativas preventivas y gestionando una red de apoyo a través de organismos públicos o privados que ayuden a nuestros colaboradores/as a enfrentar situaciones de violencia intrafamiliar.
- **Procedimiento de Intervención en Casos de Acoso Laboral:** establece los lineamientos ante denuncias de Acoso laboral para su investigación al interior de la compañía, garantizando a

el/la afectada, la total confidencialidad en el tratamiento de sus denuncias. Además, da cumplimiento a lo establecido en el Código del Trabajo y Reglamento Interno de la Compañía.

- **Procedimiento de Intervención en Casos de Acoso Sexual:** al igual que el procedimiento anterior, establece los lineamientos para abordar denuncias de acoso sexual en concordancia con lo estipulado en el artículo 211 y siguientes, del Código del Trabajo.

Por otra parte, la Capacitación juega un papel preponderante en el aseguramiento del respeto a los Derechos Humanos. En este ámbito podemos citar la capacitación a colaboradores y colaboradoras sobre Derechos Fundamentales en el Trabajo, donde –en el marco de nuestros principios éticos y valores corporativos- se explican detalladamente cuáles son estos derechos y los compromisos que como compañía hemos asumido en relación con ellos.

Respecto de la no discriminación, un gran logro para nuestra compañía fue convertirnos en una de las tres primeras empresas del país en obtener en 2014, la certificación bajo la norma **NCh 3262 de "Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal"**, que asegura que los procedimientos de recursos humanos de Sodexo sean coherentes con un sistema de gestión de igualdad de género y conciliación. Dicha norma fue recertificada en el 2017.

También abordamos la no discriminación en relación con nuestros proveedores, a través de un programa de abastecimiento inclusivo denominado "**Supply Chain Inclusion Program**", el que se lanzó en 2013 con una declaración de Intención suscrita al más alto nivel de la Organización. Este programa.

Este programa es de vital importancia para Sodexo porque nos permite apoyar a la comunidad, convirtiéndonos en un potente motor para el progreso social y económico de nuestro país, donde las Pymes constituyen 17% del total de empresas, aportando 16% de las ventas totales y las microempresas que son 82% del universo total, representan sólo 3% de las ventas nacionales.

A través del Programa de Abastecimiento Inclusivo, nos hemos comprometido a adquirir -a nivel global- productos y servicios por un total de USD 1.000 millones de aquí al 2025, beneficiando a más de 5.000 pymes, de las cuales 1.500 son dirigidas por mujeres, generando unas 250 mil plazas de trabajo, en los 40 países donde se pondrá en marcha este programa.

Las pymes son el motor del crecimiento económico y de creación de empleos en el país. En ese sentido, uno de nuestros grandes desafíos está centrado en extender las políticas de diversidad al ecosistema que rodea nuestras compañías, trabajando en la línea del desarrollo de base, educación, empleabilidad y emprendimiento, lo que nos permite hacer realidad nuestra promesa de mejorar la Calidad de Vida.

El programa también tiene como objetivo priorizar la contratación de empresas dirigidas por personas de grupos minoritarios y de las poblaciones en riesgo. En el caso de Chile, hemos creado, por ejemplo, el proyecto "Miel para los Mineros", iniciativa que nació de una alianza entre Sodexo, Fundación Minera Los Pelambres, el Ministerio de Agricultura, Corfo y la comunidad del Valle del

Choapa, con el objetivo de desarrollar un modelo de negocio inclusivo. A través de ella, se incorporó en el desayuno de mineros un blix de 20 grs. de miel, mejorando la calidad nutricional de la alimentación que se les entrega. Al mismo tiempo, esto permitió que 51 familias productoras de miel que formaban el Comité Apícola de Caimanes fueran incorporadas a la cadena de valor de Sodexo, industrializando su producción, mejorando la calidad de sus productos, los precios de éstos y el volumen comercializado.

Tras la puesta en marcha, también se formó la Cooperativa Apichoapa, donde los productores lograron una certificación SAG para exportar a la Unión Europea, entre otras muchas mejoras. En la actualidad, y a casi más de 5 años, más de 150 familias se han visto beneficiadas con este programa.

Orientados al interior de nuestra organización, y como una forma de hacer frente a la inequidad social, hemos desarrollado la **Plataforma Contigo Somos +**, donde se refuerza nuestro compromiso como empleador. Esta plataforma online busca ser un canal de relacionamiento para todos nuestros colaboradores/as, donde pueden encontrar diferentes temáticas de interés y permitiendo así mejorar su Calidad de Vida y la de sus familias.

A través de la información disponible, la empresa se ocupa de acortar la brecha en inequidad social, principalmente, para las personas más vulnerables (las bases de la organización), facilitando el acceso a los programas del Estado que contribuyan a mejorar su condición social y económica. Así, se entrega orientación para el subsidio a la mujer trabajadora, empleo joven, vivienda y datos de comercios con descuentos que se hacen efectivos usando la aplicación de beneficios que tienen en sus celulares. También apoyamos a nuestros colaboradores/as en los procesos de inscripción de subsidios habitacionales. Adicionalmente, estas acciones se promueven en las distintas ferias de Calidad de Vida que organizamos a lo largo del país, en las ciudades donde operamos.

En el mismo ámbito de la inequidad social, pero en este caso enfocado a las comunidades locales, nuestro compromiso se concreta en la iniciativa corporativa mundial **Stop Hunger**, por la lucha contra el hambre y la malnutrición en todos los países donde operamos. Dentro de las iniciativas impulsadas por el programa se encuentra el voluntariado corporativo, donde cada año nuestros colaboradores participan de la maratón del servicio denominada “Servathon”.

Este 2018, la actividad de voluntariado se realizó junto a SODEXO Benefits & Rewards, Mall Plaza, Nestlé y Fundación Junto al Barrio, para apoyar a la Villa Los Presidentes, ubicada en la comuna de Cerrillos. La iniciativa consideró talleres de alimentación saludable para niños y madres, de desarrollo de huertos comunitarios y entretenidos y dinámicos juegos, actividades deportivas, stand de pintacaritas, entre otros.

Este trabajo no lo hemos hecho solos. Para Sodexo es relevante el relacionamiento con todos nuestros públicos de interés, al igual que las alianzas con las Instituciones gubernamentales y no gubernamentales, logrando así, un trabajo en equipo en pro de la implementación de nuestros compromisos. Algunas de nuestros aliados, en el ámbito de los Derechos Humanos son: Sernam, Sence, Fundación Descúbreme, Fundación Tacal, Movilh, Prodemu, Mujeres Empresarias, WeConnect, Comunidad Mujer, Agua Late, Nuestros Hijos, entre otros.

c. Medición

KPI del Grupo	2017	KPI del País	Resultados Chile
			2017
% fuerza laboral del Grupo de países que tienen la Política de Derechos Humanos disponible en su idioma oficial	95,6%	País que tiene la Política de Derechos Humanos disponible en idioma oficial	Sí
% de ingresos del Grupo de países que demuestran concientización sobre Diversidad & Inclusión	96,3%	País que tiene un Plan de Acción que integre a Personas con discapacidades en el lugar de trabajo implementado	Sí
% de ingresos del Grupo de países que demuestran compromiso con la Diversidad & Inclusión	90,9	País que demuestra concientización en la Diversidad & Inclusión	Sí
% de ingresos del Grupo de países que demuestran responsabilidad en relación con Diversidad & Inclusión	61%	País que demuestra compromiso con la Diversidad & Inclusión	Sí
% de la fuerza de trabajo de los países que tienen la estrategia de diversidad e inclusión disponible en al menos un idioma oficial	84,7	País que tiene la Estrategia de Diversidad e Inclusión disponible en al menos un idioma oficial	Sí
% de la fuerza de trabajo de los países que comunican el compromiso de Sodexo con la diversidad y la inclusión de los empleados	98,3	País que comunica el compromiso de Sodexo con la diversidad y la inclusión de los empleados	Sí
% de la fuerza de trabajo de los países que comunican la estrategia de diversidad e inclusión a clientes y proveedores	93,5	País que comunica la estrategia de Diversidad e Inclusión a clientes y proveedores	Sí
% de la fuerza de trabajo de los países que implementan redes de diversidad e inclusión para empleados	80,7	País implementando redes de Diversidad e Inclusión para empleados	Sí
% de mujeres en puestos gerenciales	42	% de mujeres en puestos gerenciales	50
% de representación de mujeres en la fuerza de trabajo total	54	% de representación de mujeres en la fuerza de trabajo total	59
% de la fuerza de trabajo de los países que tienen una política de flexibilidad en el lugar de trabajo	81,3	País cuenta con una política de flexibilidad en el lugar de trabajo	Sí
% de la fuerza de trabajo de los países que tienen iniciativas para crear conciencia sobre la flexibilidad del lugar de trabajo entre los empleados	70,3	País que tiene iniciativas para crear conciencia sobre la flexibilidad del lugar de trabajo entre los empleados	Sí
% de la fuerza de trabajo de los países que tienen directrices para ayudar a los gerentes a solicitar y aprobar la flexibilidad	78,2	País con directrices para ayudar a los gerentes a solicitar y aprobar la flexibilidad	Sí
% de la fuerza de trabajo de los países que tienen iniciativas para avanzar en las mujeres	81,7	País que tiene iniciativas para avanzar en las mujeres	Sí
% de la fuerza de trabajo de los países que implementan planes de acción para integrar a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo	86,7	País implementando un plan de acción para integrar a las Personas con Discapacidad en el lugar de trabajo	Sí

d. Nuestros premios y Reconocimientos

- 2018 La novena edición de la firma española Monitor Empresarial de Reputación Corporativa (Merco), listó a nuestra Country President, Janet Awad, como la segunda mujer en el ranking que reconoce a los 100 líderes empresariales con mayor prestigio del país.
- 2018 Por séptimo año consecutivo, nuestra Country President, Janet Awad, se ubicó entre las “100 mujeres líderes de Chile”, estudio que realizan diario El Mercurio y Mujeres Empresarias.
- 2018 Nuestra compañía se quedó con el tercer lugar del Ranking IMAD Empresas 2018, clasificación realizada entre Mujeres Empresarias y la Dirección de Estudios Sociales de la Universidad Católica (DESUC) que mide la presencia femenina en las empresas nacionales.
- 2018 Por decimocuarto año consecutivo, Sodexo mantuvo su clasificación como la empresa mejor valorada de su industria en el Índice de Sostenibilidad Dow Jones (DJSI por sus siglas en inglés). La compañía obtuvo el puntaje más alto en su industria en varias áreas, incluyendo el impacto local de las operaciones comerciales, el desarrollo del capital humano y en políticas ambientales y sistemas de gestión.
- 2018 La compañía fue destacada entre las “Empresas formadoras 2017”, reconocimiento que entrega el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE. En la ocasión, la compañía fue ganadora en la categoría “Empresa con más contratos de capacitación”, destacando por su contribución en la formación de colaboradores y mejorando sus oportunidades de empleabilidad.
- 2018 La compañía fue premiada en la sexta versión de los Premios de Todo Mejora por su ejemplo de liderazgo y políticas de diversidad y su campaña antibullying, la que a través de charlas y capacitaciones para colaboradores, promueve el bienestar de niños, niñas y adolescentes.
- 2018 Sodexo fue reconocida por Colbún Nehuenco, en la ceremonia que dicha compañía realiza a sus proveedores por su gestión durante 2017.
- 2017 La compañía recibió reconocimiento por su aporte a la reinserción social. La distinción se entregó durante la conmemoración del Día de la Reinserción, organizada por la Fundación Reinventarse de la empresa Komatsu.
- 2017 Sodexo recibe reconocimiento por sus buenas prácticas de inclusión laboral. Se trató de Sello Chile Inclusivo el que es otorgado por ministerio de Desarrollo Social y el Servicio Nacional de la Discapacidad, Senadis

- 2017 Por segunda vez, nuestra compañía se re- certificó en la Norma Chilena 3262, Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Este proceso se logró gracias al apoyo de las áreas de Recursos Humanos y de nuestros colaboradores/as
- 2017 Sodexo fue reconocida por 7° año consecutivo dentro de los top five de las compañías más admiradas de su sector, ocupando el segundo lugar. Asimismo, en la edición 2017, Sodexo ocupó el primer lugar en tres categorías: Innovación, Responsabilidad Social y Competitividad Global.
- 2017 La empresa ha sido reconocida como la mejor en su área de responsabilidad social, ambiental y económica por el índice Dow Jones Sustainability (DJSI) por 12 años consecutivos. Durante los últimos 3 años, Sodexo también ha sido nombrada líder de la industria en servicios al consumidor.
- 2017 Durante los últimos 8 años, Sodexo ha sido catalogada como la mejor empresa en desempeño social, ambiental y económico en el "Anuario de sostenibilidad" de RobecoSAM, siendo líder de la industria el 2017.
- 2017 Sodexo, está en el listado de las 50 firmas más diversas, según el ranking anual de DiversityInc Magazine, ubicándose en el lugar número seis, entre las más de 1.800 organizaciones que participaron este año, gracias a su enfoque en el uso de indicadores de diversidad para mejorar la contratación y el desarrollo del talento.
- 2017 Janet Awad dentro de las 100 Mujeres Líderes de Chile
- 2017 A nivel nacional, Janet Awad fue reconocida dentro de los 50 líderes con mejor reputación corporativa del ranking MERCO.

III. RELACIONES LABORALES

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

a. Valoración, Política y objetivos.

Como adherentes a la Red Pacto Global, reconocemos –en relación con las leyes y prácticas locales- los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los cuales son:

- Libertad de Asociación y reconocimiento efectivo del derecho a negociación colectiva: Estamos comprometidos con respetar el derecho de los trabajadores a integrar asociaciones sindicales o a no hacerlo, según ellos elijan, y a negociar colectivamente, libres de cualquier forma de represalia que pueda impedir su capacidad de ejercer sus derechos sindicales, toda vez que estos derechos están consagrados en los principios de la OIT.
- Eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligado: En todos los países donde operamos, Sodexo se ha comprometido a no exigir el trabajo u otro servicio a ningún empleado o empleada bajo la amenaza de penalidades, y a garantizar a todos ellos la libertad de dar término a su trabajo en cualquier momento, sujeto a los requerimientos legales u operacionales.
- Abolición efectiva del trabajo infantil: Nos comprometemos a emplear a personas con la edad legal mínima requerida.
- Eliminación de la discriminación con respecto a empleo y ocupación: Sodexo se compromete a contratar en base a los criterios de calificaciones, competencias y experiencias profesionales. Estos criterios también se aplican a la compensación, condiciones laborales, promociones, movilidad y capacitación. Al mismo tiempo, nos comprometemos a luchar contra cualquier tipo de discriminación en relación con el empleo y a promover la diversidad e inclusión y a implementar, cuando corresponda, las acciones correctivas de desigualdades históricas en cumplimiento con las leyes locales.

Para reforzar este compromiso hemos desarrollado nuestra **Política de Relaciones Laborales**, la que se encarga de velar por el cumplimiento de los derechos y obligaciones contenidos en las normas laborales, acuerdos internacionales y compromisos contractuales, propendiendo siempre a su aplicación en un marco de equidad y transparencia. Al mismo tiempo, enmarca nuestra administración de Recursos Humanos en la oferta de valor que apoya y promueve a nuestros colaboradores y colaboradoras a perfilar su futuro al interior de la compañía, estableciendo las condiciones para que los empleados se desarrollen en un ambiente de diversidad e inclusión.

Respecto de las organizaciones de trabajadores, esta política asume el compromiso por respetar, dentro del marco legal vigente, la autonomía de estas organizaciones, en su constitución, gobierno y funcionamiento interno, respetando así mismo, el derecho de los trabajadores/as a afiliarse o no, según sea su interés. En los procesos de negociación colectiva, a través de este documento, propiciamos que las partes actúen de buena fe, buscando el mejor interés de los y las trabajadoras sin crear una situación de desventaja competitiva.

Esta política de RRL también asegura a nuestros trabajadores un clima de trabajo seguro y sano.

Por otra parte, en nuestra Política de Recursos Humanos se han definido las **Políticas Generales de Reclutamiento y Selección**, con el objetivo de atraer al personal más idóneo en función de los objetivos del negocio, mediante la incorporación de las personas más adecuadas para cada posición y que mejor se ajuste a los valores y a la cultura organizacional. Al mismo tiempo, rechaza todo tipo de discriminación en el reclutamiento o en la ocupación de cargos.

Entendemos que la No Discriminación es una garantía constitucional, reforzada en el establecimiento de las leyes laborales específicas chilenas e inserta en los valores del Grupo.

La no discriminación también se recoge y asegura a través de la **Política de Diversidad e Inclusión de la Compañía**, la que surge desde nuestros principios éticos y valores corporativos, con el objetivo de dar a todos nuestros colaboradores y colaboradoras las mismas oportunidades al interior de la compañía. Esto se fundamenta en que para Sodexo, integrar a las minorías constituye una responsabilidad frente a la sociedad y la convicción de que esta diversidad nos hace únicos frente a nuestros competidores.

DOCUMENTOS
Política de Relaciones Laborales
Guía Sobre los Derechos Fundamentales en el Trabajo
Política de Diversidad, Inclusión y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal
Política General de reclutamiento y Selección

b. Implementación

Los colaboradores/as están en el centro del corazón de Sodexo. Como empresa de servicios, sabemos que nuestro principal recurso son las personas. De esta manera, hemos ido desarrollando una cultura de respeto hacia todos y todas, siendo las relaciones laborales un pilar fundamental en esta prioridad.

En este contexto, nuestra compañía se ha comprometido especialmente con los sindicatos, asegurando la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos de la negociación colectiva. Prueba de esto es que contamos en SODEXO CHILE con 21 sindicatos y una tasa de sindicalización de 87,2%, muy por sobre el promedio nacional de 13,2%.

El **Programa de Relaciones Laborales**: Es una de las iniciativas que contribuye a la buena salud de nuestras relaciones. Este programa se constituye como un workshop orientado a operaciones y a Recursos Humanos y tiene como objetivos generar conciencia del impacto de la gestión de las relaciones en el negocio de Sodexo, en el marco del país e invitar a la reflexión de los participantes con respecto a los riesgos asociados al negocio, siendo capaces de desenvolverse de forma independiente ante situaciones de relaciones con sus pares. El curso aborda temáticas como la integridad en los negocios, aspectos legales de las RRL, comunicación y negociación; dividiéndose entre sesiones de e-learning y presenciales.

Proporcionar un ambiente laboral sano y seguro, es también uno de nuestros compromisos como empleador. En este sentido, hemos desarrollado un programa llamado **Preaxion**, cuyo objetivo es crear una cultura de autocuidado, basado en la prevención.

La implementación de Preacción nos ha permitido alcanzar diversos récords de seguridad y ubicarnos como líderes de seguridad en muchos de los segmentos en los que operamos, destacando especialmente el de Minería.

Nuestros procesos de Recursos Humanos, certificados bajo la norma **NCh 3262**, aseguran un sistema integral de gestión de RRHH orientado a la no discriminación en el empleo y el proporcionar igualdad de oportunidades para todos nuestros colaboradores y colaboradoras. Complementariamente, contamos con el **Procedimiento de Reclamos por Conducta no Equitativa o Discriminatoria**, que establece medidas para prevenir, detectar y corregir conductas de este tipo al interior de la empresa.

c. Medición

Las Relaciones Laborales son una prioridad para la compañía. En esto, la relación con los sindicatos recibe una especial atención. Es así como anualmente se capacitan a los líderes sindicales en temas asociados a su trabajo, con el objetivo de mejorar su gestión y el diálogo con la compañía.

Indicador	Resultado
	2017
Existe Política de Relaciones Laborales en idioma Local	Sí
Tasa de Sindicalización Sodexo Chile	87,2%
Número de Sindicatos Sodexo Chile	21
Número de personas sindicalizada	11.191
% de mujeres sindicalizadas	62,9%
% de hombres sindicalizados	37,1%
Existe canal de contacto por temas de RRL	Sí

d. Nuestros Premios y Reconocimientos

- 2018 Nuestro contrato en Minera Los Pelambres, en noviembre, cumplió 20.0066.584 HP sin accidentes con tiempo perdido.
- 2018 En el contrato Mantos Verdes de Anglo American, nuestra compañía fue distinguida por cumplir 1 millón de horas, sin accidentes con tiempo perdido.
- 2018 La compañía en su contrato de Cerro Colorado celebró 4 años sin accidentes con tiempo perdido, el que fue entregado durante la reunión anual de HSEQ junto a otras empresas contratistas.

- 2018 En el primer año de contrato en Minera Doña Inés de Collahuasi, Sodexo celebró libre de accidentes con tiempo perdido.
- 2017 5.000.000 de horas sin accidentes en VSL de Minera Escondida, reconocimiento entregado en reunión global de Energía & Recursos.

IV. MEDIO AMBIENTE

Principio 7: Las empresas deben apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas medioambientales.

Principio 8: Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental

Principio 9: Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio Ambiente.

a. Valoración, Política y Objetivos.

Nuestra misión en Sodexo es mejorar la Calidad de Vida diaria de sus colaboradores y colaboradoras y de los usuarios finales, buscando de esta manera contribuir al desarrollo económico, social y medioambiental de los países en donde operamos.

Para este fin, el documento rector es nuestra **Política Integrada de Calidad, Seguridad, Salud ocupacional y Medio Ambiente** que vela por estos aspectos. A través de nuestro sistema de gestión, hemos definido como objetivo, gestionar nuestros procesos para que contribuyan a preservar el Medio Ambiente, incorporando prácticas sostenibles de abastecimiento, manejo de residuos y uso eficiente de los recursos naturales.

Este compromiso con el medio ambiente también está contenido en nuestra estrategia global de sustentabilidad, denominada **Better Tomorrow 2025**, donde se explicitan los siguientes compromisos en relación con adquisiciones sustentables, energía y emisiones, agua y fluidos, materiales y desechos:

- Aseguraremos el cumplimiento del compromiso con adquisiciones sustentables con un **Código de Conducta en la Cadena de Abastecimiento** en todos los países donde operamos.
- Utilizaremos fuentes de productos cultivados o criados de manera sustentable, que sean locales y estacionales en todos los países donde operamos.
- Utilizaremos fuentes de pescados y mariscos sostenibles en todos los países donde operamos.
- Utilizaremos y promoveremos fuentes de equipamientos y provisiones sostenibles en todos los países donde operamos en el 2025.
- Reduciremos nuestra huella de carbono en todos los países donde operamos y en los sitios de nuestros clientes para 2025. Para esto, además hemos desarrollado un Programa de reducción de Huella de Carbono, que establece cinco compromisos relacionados.

- Reduciremos nuestra huella de agua en todos los países donde operamos y en los sitios de nuestros clientes para el 2025.
- Reduciremos los desechos orgánicos en todos los países donde operamos y en los sitios de los clientes. También apoyaremos iniciativas para recuperar desechos orgánicos.
- Reduciremos los desechos no orgánicos en todos los países donde operamos y en los sitios de los clientes. También apoyaremos iniciativas para recuperar los desechos no orgánicos.

Para Sodexo el desarrollo de las comunidades locales es fundamental, a través de fomentar negocios diversos e inclusivos, tal como lo establece nuestro **Programa de Inclusión de Cadena de Abastecimiento**. De esta forma, nos aseguramos un canal formal de inclusión al interior de la compañía en los diferentes departamentos relacionados con el proceso de selección, referenciación y compra de productos. Adicionalmente, respecto de nuestros proveedores, hemos definido criterios de sostenibilidad para la selección de proveedores, privilegiando las compras locales.

En 2017 adherimos al Acuerdo de Producción Limpia cero residuos (APL), compromiso voluntario. Este Acuerdo “Cero Residuo” tiene como propósito reducir la disposición final de residuos al mínimo, logrando idealmente dejar de enviar residuos al relleno sanitario y en su lugar reciclar y reutilizar los desechos.

De esta forma, Sodexo continúa avanzando hacia las metas sostenibles establecidas en el plan Better Tomorrow 2025 y profundiza su aporte al ODS 12: Producción y Consumo Responsable.

DOCUMENTOS
Better Tomorrow 2025
Política de Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente
Programa de Reducción Huella de Carbono
Código de Conducta en la Cadena de Abastecimiento
Programa de inclusión de Cadena de Abastecimiento

b. Implementación

La implementación de nuestros compromisos con el medio ambiente han sido profusamente difundidos a través de los medios de comunicación internos y externos que disponemos. Al mismo tiempo, los documentos rectores se encuentran disponibles para consulta en la intranet y son incluidos en las sesiones de inducción a nuevos empleados. Con lo anterior, nos aseguramos de sensibilizar a nuestros colaboradores y colaboradoras en torno al tema.

En nuestras operaciones, contamos con un riguroso Procedimiento de Manejo de Residuos Peligrosos y no Peligrosos que establece los lineamientos para el manejo de residuos. Además, Identifica y gestiona el cumplimiento de aquellas leyes y regulaciones sobre las que Sodexo puede influir y que son responsabilidad de El Cliente por el tratamiento y disposición de los residuos peligrosos y no peligrosos.

A la vez contamos con un Programa de Gestión de Seguridad Ocupacional y Medio Ambiente, que tiene como entre sus principales objetivos asegurar el cumplimiento de la normativa legal vigente y de la regulación interna de nuestra compañía, y capacitar a los colaboradores para el manejo de sistemas de gestión, con vistas a nuestra filosofía de “Cero Accidentes”.

La meta “Cero Accidentes” es un compromiso asumido desde la Alta Gerencia y tiene como objetivo principal lograr a través de la Prevención de Riesgos, identificar, eliminar y/o controlar Actos y Condiciones Sub Estándares que se presenten en el trabajo, y que afectarían nuestras operaciones.

Otra de las aristas que conforman nuestro sistema integrado de gestión responde al Procedimiento de Identificación de Aspectos Ambientales del Impacto, el que establece una metodología para identificar y evaluar los impactos ambientales asociados, relacionados con las actividades, productos y servicios realizados por nuestra operación; y el Procedimiento de Manejo de Sustancias Peligrosas, que establece una metodología para el manejo, almacenamiento e identificación de estas sustancias.

Preocupados del medio ambiente y de minimizar el impacto que nuestras operaciones pudiesen causar, también hemos desarrollado instructivos que apunta al manejo sostenible de nuestros principales residuos, tales como aceites de cocina usados y residuos sólidos. También contamos con un instructivo para el manejo del punto limpio en la oficina corporativa. Para mejorar la trazabilidad de estos residuos, implementamos una ficha de registro que consolida la generación de estos.

La reducción de la huella de carbono es una de las metas que se impulsan desde casa Matriz fuertemente en estos momentos. A través del programa del mismo nombre, la compañía entiende que un programa de compensación de CO2 fortalece nuestra competitividad en el largo plazo, como un integrador de servicios, toda vez que nuestros clientes tienen metas específicas de sostenibilidad las que son traspasadas a sus proveedores.

Nuestra iniciativa Waste-Watch implementada en 60 sitios hasta la fecha, pero con ambiciosas metas de alcance, nos permite reducir nuestra huella de carbono por medio de la reducción de los desechos orgánicos en las cocinas. Como principal proveedor de servicios de alimentación, la problemática mundial relacionada a los desechos orgánicos es un tema muy cerca de nuestro que hacer y uno de los aportes principales que podemos realizar contra el cambio climático, (ODS 13). Este programa insta un sistema de medición de todos los residuos orgánicos que la cocina produce, tanto durante la producción como post producción, para de esta forma poder gestionar una mejor planificación y entrega de servicio al cliente, al igual que la comunicación a los usuarios con la consecuente disminución de la cantidad de residuos. Los programas pilotos hasta ahora han dado excelentes resultados arrojando una disminución de hasta un 50% en la generación de residuos, lo cual se traduce en eficiencias en toda la cadena de producción.

Nuestro compromiso con el ambiente no abarca sólo nuestras operaciones, sino también tenemos acciones de sensibilización en el sitio, orientadas a colaboradores, clientes y consumidores. Se trata de la “Semana sin Residuos” iniciativa anual impulsada desde casa matriz, cuyo objetivo es sensibilizar y crear una cultura medioambiental para enseñarles a nuestros colaboradores y

colaboradoras en los sitios, y a nuestros consumidores a adquirir buenas prácticas de sostenibilidad y para que posteriormente, podamos incorporar acciones puntuales y acordadas con el cliente en cada sitio. Los mensajes difundidos en la campaña comunicacional apuntan a la reducción de desechos y al uso eficiente de suministros, como lo son consumo de agua y electricidad.

c. Medición

KPI del Grupo	2017	KPI del País	Resultados Chile
			2017
% de los ingresos del grupo de países con certificación ISO 14001	90	País que tiene certificación ISO 14001	Sí
Número de sitios certificados con ISO 14001	9	Número de sitios certificados con ISO 14001	2
% de ingresos del Grupo de países que tienen el Código de Conducta del Proveedor de Sodexo disponible en su idioma nacional	99	País que tiene el Código de Conducta del Proveedor de Sodexo disponible en su idioma nacional	Sí
% de compras realizadas a proveedores contratados que han firmado el Código de Conducta (como % del total de las compras realizadas con proveedores contratados)	92	% de compras realizadas a proveedores contratados que han firmado el Código de Conducta Sodexo	77
% de frutas y vegetales cultivados y consumidos en el país	98	% de frutas y vegetales cultivados y consumidos en el país	100
% de los ingresos de los servicios en el sitio de los países que tienen la Carta de proveedores de bienestar animal de Sodexo disponible en al menos un idioma oficial	97	País que tiene la Carta de proveedores de bienestar animal de Sodexo disponible en su idioma nacional	Sí
% de los ingresos del servicio en el sitio de los países que tienen la Carta de proveedores de bienestar animal de Sodexo firmada por proveedores de carne y productos lácteos	93	País con la Carta de proveedores de bienestar animal de Sodexo firmada por proveedores de carne y productos lácteos	Sí
% de los ingresos de los servicios en el sitio de los países que informan a sus proveedores sobre el compromiso sostenible de Sodexo con el aceite de palma	88	País informando a sus proveedores sobre el compromiso sustentable de aceite de palma de Sodexo	Sí
% de los ingresos de los servicios en el sitio de los países que han eliminado la compra de todas las especies de mariscos en riesgo	33	País que eliminó todas las especies de mariscos en riesgo de menús / recetas y de listas autorizadas de productos	Sí
% de los ingresos de servicios en el sitio de los países que tienen la Carta de Sodexo Sustainable Seafood Supplier disponible en el idioma nacional	92	País que tiene la Carta de Sodexo Sustainable Seafood Supplier disponible en el idioma nacional	Si

% gastado en productos químicos concentrados como% del total de productos químicos	71	% gastado en productos químicos concentrados como% del total de productos químicos	85
% gastado en desechables de papel sostenibles como un% del total desechables de papel	81	% gastado en desechables de papel sostenibles como un% del total desechables de papel	100
% gastado en papel de oficina sostenible como% del total del papel de oficina	71	% gastado en papel de oficina sostenible como% del total del papel de oficina	100
% de sitios de clientes implementando medidas iniciales de conciencia y comportamiento para reducir su consumo de energía	70	% de sitios de clientes implementando medidas iniciales de conciencia y comportamiento para reducir su consumo de energía	72
% de sitios de clientes que implementan una mayor conciencia y medidas de comportamiento para reducir su consumo de energía	31	% de sitios de clientes que implementan una mayor conciencia y medidas de comportamiento para reducir su consumo de energía	15
% de sitios de clientes que interactúan con clientes para reducir su consumo de energía.	4	% de sitios de clientes que interactúan con clientes para reducir su consumo de energía	2
% de sitios de clientes que implementan Endocube o una iniciativa equivalente	15	% de sitios de clientes que implementan Endocube o una iniciativa equivalente	8
% de sitios de clientes implementando medidas iniciales de conciencia y comportamiento para reducir el consumo de agua azul	71	% de sitios de clientes implementando medidas iniciales de conciencia y comportamiento para reducir el consumo de agua azul	81
% de sitios de clientes implementando una mayor conciencia y medidas de comportamiento para reducir el consumo de agua azul	40	% de sitios de clientes implementando una mayor conciencia y medidas de comportamiento para reducir el consumo de agua azul	36,
% de sitios de clientes que interactúan con clientes para reducir su consumo de agua azul	2	% de sitios de clientes que interactúan con clientes para reducir su consumo de agua azul	4
% de sitios de clientes que implementan medidas iniciales de concientización y comportamiento para reducir sus desechos orgánicos	73	% de sitios de clientes que implementan medidas iniciales de concientización y comportamiento para reducir sus desechos orgánicos	76
% de sitios de clientes implementando una mayor conciencia y medidas de comportamiento para reducir sus desechos orgánicos	22	% de sitios de clientes implementando una mayor conciencia y medidas de comportamiento para reducir sus desechos orgánicos	12
% de sitios de clientes que implementan equipos y procesos para reducir sus desechos orgánicos	89	% de sitios de clientes que implementan equipos y procesos para reducir sus desechos orgánicos	94
% de sitios de clientes que pueden medir con precisión el progreso de reducción de desechos orgánicos	31	% de sitios de clientes que pueden medir con precisión el progreso de reducción de desechos orgánicos	9

% de sitios de clientes que interactúan con clientes para reducir sus desechos orgánicos	7	% de sitios de clientes que interactúan con clientes para reducir sus desechos orgánicos	3
% de sitios de clientes implementando iniciativas para recuperar desechos orgánicos	36	% de sitios de clientes implementando iniciativas para recuperar desechos orgánicos	19
% de sitios de clientes donde se recupera aceite de cocina usado	84	% de sitios de clientes donde se recupera aceite de cocina usado	66
% de sitios de clientes que implementan WasteWatch o una iniciativa equivalente	47	% de sitios de clientes que implementan WasteWatch o una iniciativa equivalente	66
% de sitios de clientes que participan en Wasteless Week	50	% de sitios de clientes que participan en Wasteless Week	28
% de los ingresos del grupo de los países que garantizan que sus proveedores de recolección de aceite de cocina usado recuperen el petróleo recolectado	91,7	País asegurándose de que el (los) proveedor (es) de recolección de aceite de cocina usado recuperen el aceite recolectado	Sí
% de los ingresos del grupo de países que garantizan que sus proveedores de recolección de residuos orgánicos recuperen los residuos orgánicos recolectados	41,3	País asegurando que el (los) proveedor (es) de recolección de Residuos Orgánicos recuperen los residuos orgánicos recolectados	Sí
% de sitios de clientes que implementan medidas iniciales de concientización y comportamiento para reducir sus desechos no orgánicos	29	% de sitios de clientes que implementan medidas iniciales de concientización y comportamiento para reducir sus desechos no orgánicos	5
% de sitios de clientes que implementan una mayor conciencia y medidas de comportamiento para reducir sus desechos no orgánicos	41	de sitios de clientes que implementan una mayor conciencia y medidas de comportamiento para reducir sus desechos no orgánicos	45
% de sitios de clientes que implementan equipos y procesos para reducir sus desechos no orgánicos	81	% de sitios de clientes que implementan equipos y procesos para reducir sus desechos no orgánicos	66
% de sitios de clientes que interactúan con clientes para reducir sus desechos no orgánicos	3	% de sitios de clientes que interactúan con clientes para reducir sus desechos no orgánicos	4
% de sitios de clientes que implementan Take One o una iniciativa equivalente	66	% de sitios de clientes que implementan Take One o una iniciativa equivalente	33

d. Nuestros Premios y Reconocimientos

- 2018 Por decimocuarto año consecutivo, Sodexo mantuvo su clasificación como la empresa mejor valorada de su industria en el Índice de Sostenibilidad Dow Jones (DJSI por sus siglas en inglés). La compañía obtuvo el puntaje más alto en su industria en varias áreas, incluyendo el impacto local de las operaciones comerciales, el desarrollo del capital humano y en políticas ambientales y sistemas de gestión.
- 2017 La empresa ha sido reconocida como la mejor en su área de responsabilidad social, ambiental y económica por el índice Dow Jones Sustainability (DJSI) por 12 años consecutivos. Durante los últimos 3 años, Sodexo también ha sido nombrada líder de la industria en servicios al consumidor.
- 2017 Durante los últimos 8 años, Sodexo ha sido catalogada como la mejor empresa en desempeño social, ambiental y económico en el "Anuario de sostenibilidad" de RobecoSAM, siendo líder de la industria el 2017.
- 2017 Sodexo, está en el listado de las 50 firmas más diversas, según el ranking anual de DiversityInc Magazine, ubicándose en el lugar número seis, entre las más de 1.800 organizaciones que participaron este año, gracias a su enfoque en el uso de indicadores de diversidad para mejorar la contratación y el desarrollo del talento.
- 2017 Reconocimiento de Corresponsables por nuestro aporte a la sustentabilidad.

V. ANTI CORRUPCION

Principio 10: Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

a. Valoración, Política y objetivos.

El férreo compromiso de Sodexo por el principio de la lucha contra la corrupción, es uno de nuestros principios éticos, bajo el título de Integridad en los negocios, estableciéndolo como uno de los valores que guían nuestro actuar en el negocio. Éste se hace extensivo a los proveedores, quienes además deben cumplir con ciertos criterios que como Sodexo hemos definido y que apuntan a resguardar esta materia.

Nuestros valores corporativos y principios éticos son transmitidos a nuestros clientes en cada propuesta comercial. Al interior de la compañía, nuestra filosofía se transmite a los colaboradores en su jornada de inducción y a través de capacitaciones de liderazgo planificadas continuamente.

En Sodexo, hemos considerado de vital importancia la definición de un **Código de Ética y Conducta** que rija la relación de sus colaboradores, al interior de la compañía y en su acción con el entorno, toda vez que su ejercicio no solo tiene que ver con la eficiencia y eficacia de los servicios que ofrecemos, sino que las actividades que se lleven a cabo deben estar enmarcadas por un excelente comportamiento, conservando nuestros principios éticos y valores fundamentales antes señalados.

Este Código de Ética y Conducta, señala las fronteras de actuación de nuestros directivos y colaboradores. Las normas de Conducta incorporadas forman parte del contrato de trabajo y contienen los lineamientos que, de acuerdo con la trayectoria de nuestra empresa y las normas legales imperantes, deben regir el comportamiento de todos. Por consiguiente los colaboradores y demás servidores de la compañía deberán actuar siempre teniendo en cuenta el compromiso y las finalidades antes enunciadas, aún en aquellos casos en los cuales no se invoquen normas específicas.

De esta forma, el Código de Ética y Conducta de Sodexo Chile es una herramienta diseñada para facilitar a todos los empleados en la práctica de sus labores, el cumplimiento de nuestra filosofía y sus principios fundamentales. Los objetivos específicos son:

- Dilucidar y resolver dudas y conflictos de tipo ético profesional.
- Facilitar la resolución de dilemas éticos.
- Analizar y clarificar opciones de acción.
- Configurar, evaluar y juzgar las eventuales infracciones a las propias normas.
- Proteger y/o defender a los ejecutivos frente a acusaciones o acciones que afecten injustamente su prestigio y ejercicio profesión.

La relación con los clientes y proveedores también está delimitada en este documento. Nuestro propósito como Sodexo en Chile es satisfacer las expectativas de los clientes, consumidores, accionistas y colaboradores. Es por eso que debemos mantener con los clientes un trato de

profesionalismo e integridad, al tiempo que le suministramos servicios con los estándares definidos en cada contrato.

Nuestra relación con los proveedores debe darse en función de los valores y principios éticos de la compañía, es decir, valorando la transparencia como una actitud constante y rehusando involucrarse en prácticas corruptas y de competencia desleal, estableciendo relaciones de largo plazo, equilibradas y de beneficio mutuo, con políticas de abastecimiento que garanticen la calidad y el origen de los productos que utilizamos.

Por otra parte, los proveedores no pueden tener relación de parentesco con ningún colaborador de Sodexo en Chile, así como relaciones de carácter comercial o de alto nivel de afinidad, salvo autorización escrita de la Country President de la Compañía.

Estos lineamientos también se recogen en el **Código de Conducta del Proveedor**, que establece nuestras expectativas de los proveedores, vendedores, contratistas y otros con los que nos relacionamos comercialmente, con respecto a prácticas sanas, éticas, sociales y medioambientalmente responsables. Para cumplir con estos requerimientos, los Proveedores deben comunicar los principios de nuestro Código a lo largo de toda su cadena de abastecimiento.

Finalmente, la **Guía Sobre la Declaración de Integridad en los Negocios**, promueve una conducta ética y honesta, y la competencia leal. Esta Guía es una herramienta para ayudar a cada colaborador y colaboradora a navegar a través de situaciones que pueden surgir en el desarrollo de nuestras actividades, tales como pagos indebidos, corrupción y conflicto de intereses, estableciendo los estándares para la compañía.

Sodexo cumple y acata el Reglamento General de Protección de Datos Personales GRPD (General Data Protection Regulation) que comenzó a regir de manera obligatoria, en mayo de 2018, en toda Europa y para todas las compañías que utilizan datos de ciudadanos que entregan información a las empresas.

Se trata de una normativa que implica una mayor concientización sobre la privacidad de las personas y las compañías, buscando unificar los derechos y las obligaciones en materia de protección de datos, además de crear un marco legal en esta materia en toda la Unión Europea.

DOCUMENTOS
Código de Ética y Conducta
Guía Sobre la Declaración de Integridad en los Negocios
Código de Conducta del Proveedor
Guía uso GRPD

b. Implementación

La declaración de ser una empresa responsable, también está contenida en nuestra estrategia de sostenibilidad “Better Tomorrow 2025”. Acá se define el concepto de transparencia para la compañía, que tiene sus raíces en nuestra filosofía.

Nuestra posición de líderes del mercado supone la integridad en los negocios. En sistemas de libre mercado, es fundamental la competencia leal y honesta. Como líder global, no toleramos las prácticas desleales como estrategia de competencia y así sacar ventajas o ganar negocios. Todas nuestras decisiones de selección y compra se hacen basadas en criterios objetivos como precio, entrega, calidad, entre otros. Exigimos a nuestros clientes y proveedores actuar de la misma forma. Nuestro compromiso con la competencia leal y abierta supone determinar independientemente nuestros precios y acuerdos financieros, sin establecer acuerdos con los competidores para repartir mercados o clientes.

Nuestro brochure comercial es la carta de presentación frente a nuestros clientes. En él se transmite nuestra filosofía, conteniendo nuestros principios éticos y valores corporativos. Mientras, al interior de la compañía.

En la misma línea de nuestra relación con el cliente, contamos con un proceso sistemático de evaluación de la satisfacción de clientes y usuarios del servicio.

Esta evaluación y el registro histórico, facilitan la mejora continua y la transparencia frente a nuestros clientes.

c. Medición

KPI del Grupo	2017	KPI del País	Resultados Chile
			2017
% de la fuerza de trabajo de los países que tienen la Declaración de Integridad Empresarial de Sodexo disponible en al menos un idioma oficial	96,5	País que tiene la Declaración de Integridad Comercial de Sodexo disponible en al menos un idioma oficial	Sí

d. Nuestros Premios y Reconocimientos