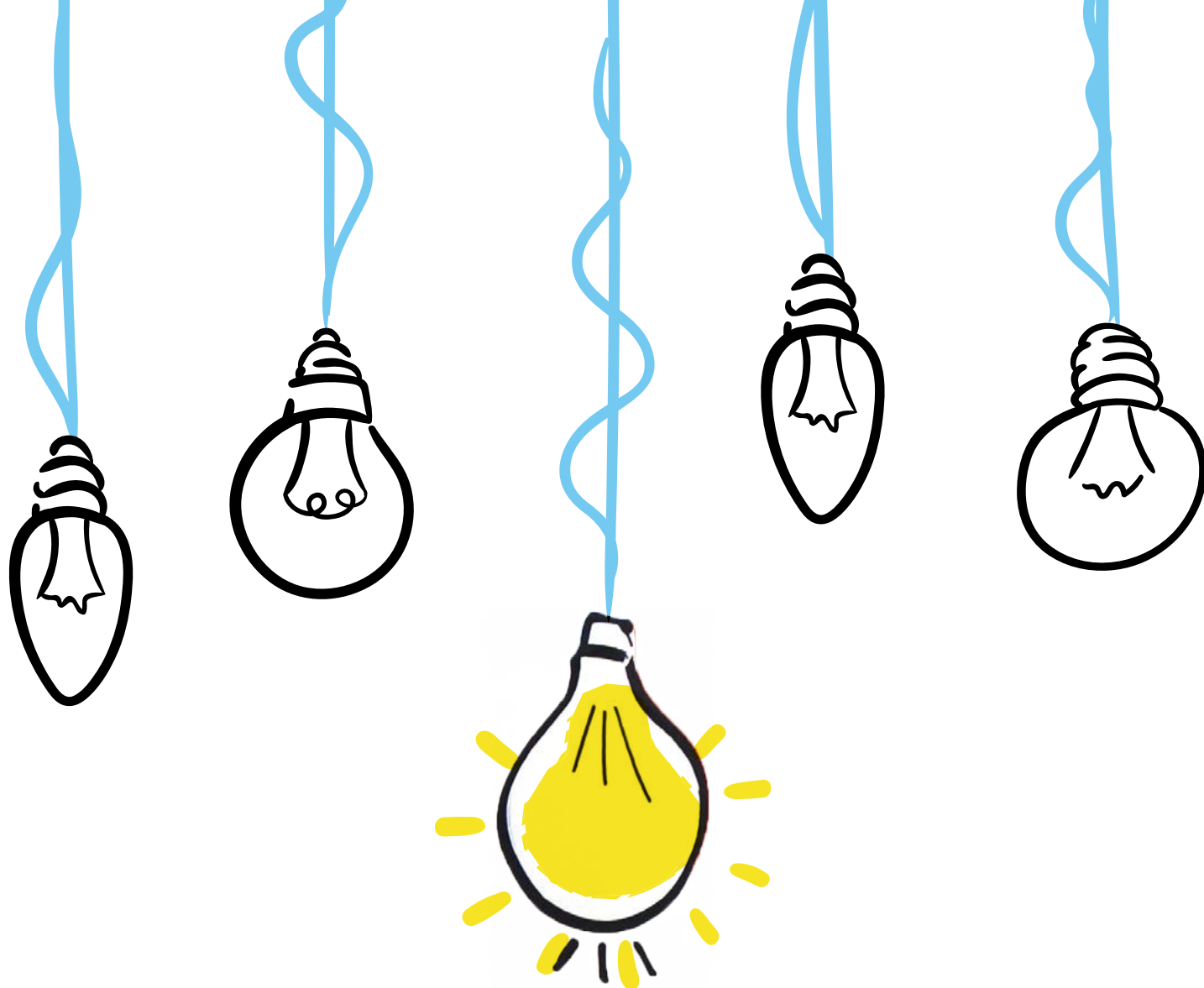






Contenidos

Bienvenida

G4-1



“Queremos ser la referencia de la innovación para mejorar la calidad de vida de nuestros consumidores”.

Thierry Guihard,
Gerente General, Sodexo Servicios
de Beneficios e Incentivos Chile

Con mucho placer les presento nuestro cuarto reporte de sustentabilidad llamado **“Innovación al servicio de la sustentabilidad y la calidad de vida”**. Creemos en la Innovación como espíritu, como cultura y como forma de trabajar en Sodexo.

Este fue un año donde la innovación tuvo un papel importante en nuestra empresa. Desarrollamos políticas y fijamos los objetivos fundamentales. Uno de ellos fue anclar la cultura de innovación en nuestros colaboradores a través de diversos canales. Ha sido una experiencia enriquecedora en la que seguiremos avanzando para trabajar en nuevos proyectos. Partiendo desde nuestra casa matriz, queremos ser la referencia de la innovación para mejorar la calidad de vida de nuestros consumidores.

En cuanto a la calidad de vida de nuestros colaboradores, me llena de orgullo dos reconocimientos que recibimos en el año 2016, el Sello

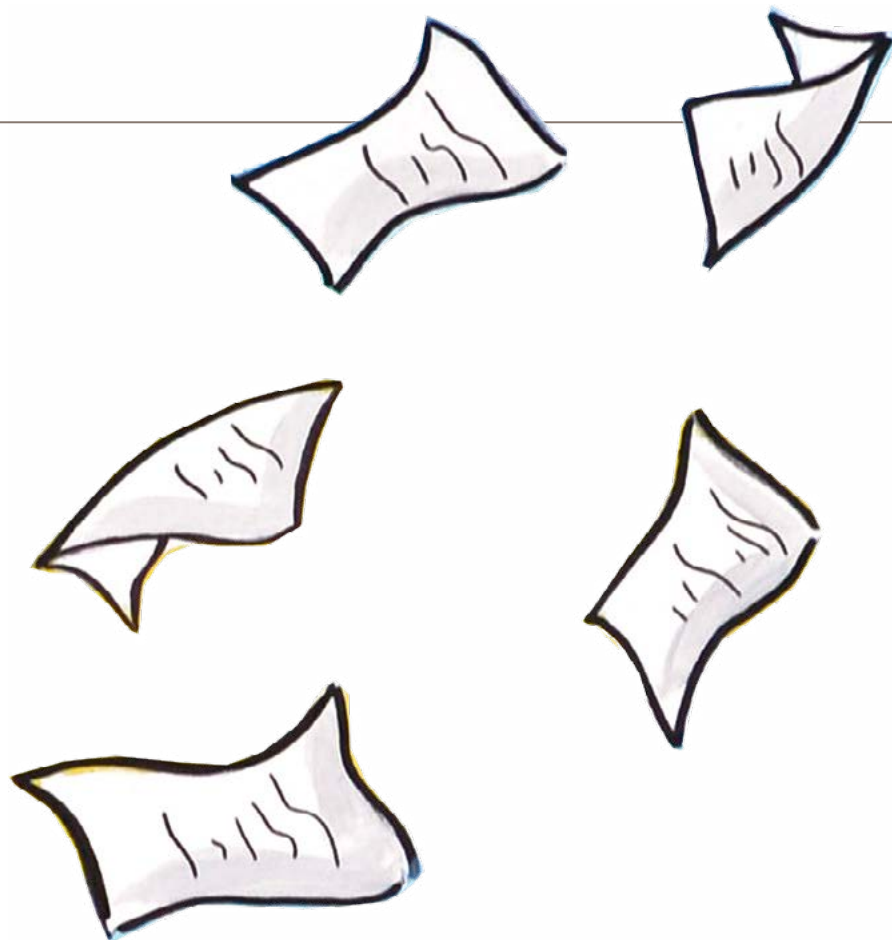
Best Employer y haber obtenido el puesto 33º del ranking Great Place to Work, una posición superior al año 2015. Esto demuestra que nuestros colaboradores se sienten comprometidos y motivados, lo que indica que estamos en el camino correcto.

Un gran hito en materia de responsabilidad corporativa tiene relación a nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible acordados por las Naciones Unidas y cuál ha sido hasta hoy nuestra contribución para lograrlo. Fue una gran experiencia haber participado en el evento Diálogos para un Chile Sostenible, donde se analizaron los 17 ODS que tienen por objeto poner fin a la pobreza, luchar contra la desigualdad y la injusticia.

Nuestro compromiso con la sustentabilidad se ve reflejado en nuestra misión, mejorar la calidad de vida y contribuir al desarrollo económico, social y ambiental de las comunidades donde estamos presente.

Seguiremos enfocados en satisfacer las expectativas de nuestros consumidores, clientes, colaboradores y todos nuestros stakeholders para que juntos tengamos un mañana mejor.

“Nuestro compromiso con la sustentabilidad se ve reflejado en nuestra misión, mejorar la calidad de vida y contribuir al desarrollo económico, social y ambiental de las comunidades donde estamos presente”.



Acerca de Nuestro Reporte



Acerca de nuestro Reporte

Acerca de nuestro Reporte

G4-13, G4-17, G4-22, G4-23, G4-28, G4-29, G4-30, G4-32

El presente reporte incluye nuestro desempeño económico, social y ambiental del período fiscal, que abarca desde el 1º septiembre de 2015 hasta el 31 de agosto de 2016, salvo en los casos en que se indique expresamente algo diferente. Para una mejor comprensión, y siempre que fuere posible contar con datos comparables, se presentan cifras y datos para los años fiscales 2014 y 2015.

En caso de existir algún cambio en el cálculo, alcance o presentación de los datos informados en el reporte anterior, se deja expresa constancia de ello en el texto. No obstante, se debe indicar que durante el presente periodo la organización no sufrió cambios significativos en estructura, propiedad o cadena de suministro.

El contenido del presente reporte ha sido elaborado de acuerdo a los requerimientos establecidos de la opción “core” del Global Reporting Initiative (GRI), en su Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad, versión G4, lo que implica reportar 36 Indicadores

básicos generales y 23 Indicadores de desempeño vinculados a 19 aspectos materiales. Adicionalmente, realizamos la compatibilización de los indicadores materiales a reportar con la Norma ISO 26.000:2010, sobre Responsabilidad Social.

Elaboración del Reporte

G4-33, G4-48

La elaboración del presente reporte estuvo a cargo de nuestro Departamento de RSE y fue monitoreado y validado por la Gerencia General.

A fin de cuidar la calidad, precisión, comparabilidad y verificabilidad de la información incluida en este reporte, se contó con el apoyo de una asesoría externa especializada en las pautas GRI.

La información disponible ha sido facilitada por las distintas áreas de nuestra compañía, cuidando especialmente su trazabilidad. Cada uno de los indicadores referidos al desempeño económico, social y ambiental de la empresa fueron elaborados a partir de datos y cálculos técnicos, basados en

procedimientos reconocidos por la normativa nacional y alineados con los estándares aceptados por la comunidad internacional.

Hemos decidido no someter el reporte a un proceso de verificación externa.

Proceso de definición de la materialidad

G4-18, G4-19, G4-20, G4-21

Para identificar los temas materiales para el presente reporte y con el fin de darle la estructura, el contenido y la profundidad de cada tema, tomamos en cuenta:

Los temas relevantes identificados en el Reporte 2015, basado en el análisis de impactos ESMA (económico, social y medio ambiental) de nuestra cadena de valor.

Los temas relevantes sugeridos por nuestros grupos de interés para la elaboración del Reporte 2016, nuestros colaboradores, clientes y comercios asociados.

Matriz de Temas Relevantes

A continuación les presentamos la Matriz de Temas Relevantes que identificamos en función a dos ejes:

- El nivel de influencia en las evaluaciones y decisiones de nuestros grupos de interés (colaboradores, clientes y comercios asociados)
- El nivel de importancia para Sodexo en temas relacionados con la sostenibilidad

1. Ética / prevención corrupción 2. Comunidades locales.
3. Satisfacción cliente 4. Evaluación ambiental de proveedores 5. Preocupación por la salud y seguridad del cliente/consumidor 6. Impacto económico indirecto
7. Diversidad de Inclusión 8. Energía 9. Prácticas de adquisición 10. Privacidad de información del cliente
11. Presencia en el mercado 12. Insumos/materias primas
13. Capacitación y desarrollo 14. Empleo y calidad de empleo 15. Emisiones 16. Cumplimiento regulatorio
17. Residuos 18. Salud y seguridad laboral
19. Cumplimiento regulatorio (Clientes)



Nuestros temas relevantes

Los temas relevantes o materiales son aquellos que reflejan qué impactos económicos, sociales y ambientales genera nuestra actividad, ya sea dentro y/o fuera de la empresa.

Feedback

G4-31

Recibir el feedback de nuestros stakeholders es fundamental para ayudarnos a mejorar nuestras prácticas y a reportar más en detalle lo que consideren relevante.

Invitamos a nuestros grupos de interés a compartir sus opiniones enviando un correo a gabriela.latorre@sodexo.com y reporte.ms.cl@sodexo.com, o llamando al Departamento de RSE al + 56 2 2687 0369.

Temas Materiales	Impacto dentro de la empresa	Impacto fuera de la empresa
Impacto económico indirecto		•
Presencia en el mercado	•	•
Salud y seguridad de los clientes		•
Satisfacción de clientes		•
Privacidad de la información de clientes		•
Cumplimiento regulatorio	•	
Empleo	•	
Salud y seguridad laboral	•	
Capacitación y desarrollo	•	
Diversidad e inclusión	•	
Comunidad Local		•
Prácticas de adquisición		•
Corrupción	•	•
Cumplimiento regulatorio	•	•
Insumos	•	•
Energía	•	•
Emisiones		•
Residuos sólidos		•
Evaluación ambiental de los proveedores		•

Nuestra Empresa



Presentación de nuestra empresa

COMPROMISOS PARA EL 2015

COMPROMISO	ESTADO
Invertir 900 millones en el desarrollo de mejoras que impacten en nuestros servicios	✓
Lanzar nuevos servicios que apoyen a mejorar la calidad de vida	✓
Crear un ecosistema involucrando a nuestros Proveedores	✗
Compartir nuestras acciones de RSE con nuestros Grupos de interés	✓

METAS PARA EL 2016

META
Renovar nuestro sello ProPyme
ODS 3: Salud y Bienestar: Continuar con las actividades nuestro programa Vivir Bien a nivel interno, beneficiando al 100% de los colaboradores al finalizar el ejercicio.
Invertir \$1.500 Millones en el desarrollo de mejoras para nuestros servicios



Una mirada global



Nuestra Misión

G4-56

Nuestra misión es mejorar la calidad de vida de los empleados y de todos a quienes servimos y contribuir al desarrollo económico, social y ambiental de las comunidades, regiones y países en los que operamos.

Como empresa enfocada a mejorar la calidad de vida de las personas, la responsabilidad corporativa está en el centro de todo lo que hacemos.

Creemos que la calidad de vida es una aspiración personal legítima que debe ser cumplida, porque organizaciones y la sociedad, en general, progresan mejor y más rápidamente cuando se promueven oportunidades para una vida mejor.

Esta es la razón por la que es una sola misión que impulsa nuestra hoja de ruta empresarial y de responsabilidad corporativa.

Nuestros Valores

- Espíritu de Servicio
- Espíritu de Equipo
- Espíritu de Progreso

Nuestros Principios Éticos

- Lealtad
- Respeto a las personas
- Transparencia
- Integridad en los negocios

Nuestra declaración de Integridad en los Negocios

- Resume nuestro compromiso basado en prácticas éticas de negocio
- Entrega a nuestros colaboradores orientaciones prácticas para actuar

Actividades del Grupo Sodexo



Servicios On- Site

Con más de **100 diversos oficios**, ofrecemos un abanico de servicios a nuestros clientes que incluyen servicios de alimentación, recepción, limpieza, mantenimiento técnico de instalaciones y equipos.



Servicios de Beneficios e Incentivos

5 categorías de servicios para organizaciones públicas y privadas:

- Beneficios para Empleados
- Programas de incentivos y Reconocimientos
- Gestión de Gastos Corporativos
- Beneficios Públicos
- Cajas y Tarjetas de Regalo



Servicios Particulares y a Domicilio

3 ámbitos para mejorar la calidad de vida de las personas en sus vidas privadas:

- Cuidado de Niños
- Servicio de Conserjería
- Cuidados en el Hogar

Grupo Sodexo en cifras

G4-6



425.000
COLABORADORES

PRESENTE EN



80
PAÍSES

€20.2

BILLONES EN
INGRESOS
CONSOLIDADOS



75
MILLONES DE
CONSUMIDORES

88%

DE NUESTROS COLABORADORES
RECONOCE A SODEXO COMO EL
MEJOR EMPLEADOR EN SU SECTOR

93,1%

DE RETENCION DE
CLIENTES



42%

DE MUJERES EN LA
JUNTA DIRECTIVA

38%

DE MUJERES EN EL
COMITÉ EJECUTIVO

Sodexo Servicio de Beneficios e Incentivos en Chile

Sodexo Servicio de Beneficios e Incentivos en Chile

G4-3, G4-4, G4-5, G4-8, G4-9

Nuestra Empresa



- Presentes en Chile desde 1989
- 1 operación en Santiago y 1 home office en Concepción
- 13 servicios ofrecidos
- 59% del mercado
- 57% Beca BAES Junaeb
- 496.526 usuarios
- 4.648 clientes
- 10.354 comercios asociados
- Puesto 34º Great Place to Work

Nuestros Colaboradores



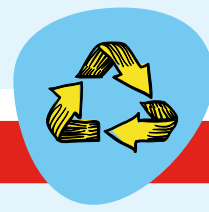
- 174 colaboradores
- 9 colaboradores externos
- 56% mujeres y 44% hombres
- 44 % mujeres en cargos mandos medios (gerencias y jefaturas)
- 98 % retención de colaboradores
- 79% tasa de engagement
- 3.488 horas de capacitación para el desarrollo profesional
- 2.200 horas de capacitación en Salud y Seguridad Laboral

Comunidades Locales



- 100% de nuestros proveedores contratados firmaron el Código de Conducta
- 3 fundaciones beneficiadas con nuestro programa interno de reciclado de envases

Medio Ambiente



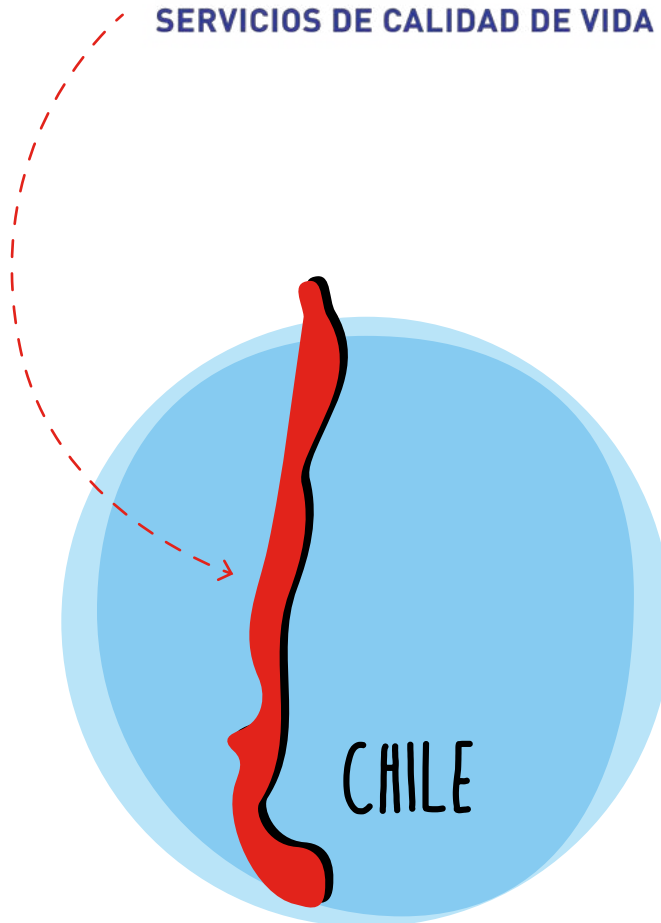
- 100% del papel de nuestros cheques proviene de bosques sustentables
- 100% de los cheques reembolsados se reciclan
- 100% del papel de oficina y de nuestra folletería proviene de bosques sustentables

Gracias a nuestros más de 25 años de experiencia en Chile, nos hemos convertido en el socio estratégico de las empresas públicas y privadas debido a que facilitamos el acceso a una amplia gama de servicios que mejoran la calidad de vida de los usuarios, influyendo en su motivación e impulsando los resultados de las organizaciones.

Nuestros servicios los englobamos en un Pack de Calidad de Vida compuesto por:

- Beneficios para Colaboradores
- Incentivos y Reconocimientos
- Bienestar Laboral

También diseñamos soluciones a medida, no monetarias, para la gestión y control de ayudas públicas y subvenciones otorgadas por el Gobierno de Chile, como la Beca Baes Junaeb¹.



¹ La Beca de Alimentación para la Educación Superior (BAES), consiste en un subsidio entregado por JUNAEB y operado por Sodexo, y consta de una tarjeta electrónica, que es posible utilizar en una red de locales especializados en la venta de productos alimenticios y supermercados. Ver más detalles en <http://www.becajunaeb sodexo.cl/sobre-la-beca/>

Pack de Calidad de Vida



BENEFICIOS PARA COLABORADORES

	
La mejor alternativa para entregar el beneficio de alimentación en la más amplia red de comercios asociados del país, ahorrando hasta un 33% en beneficios tributarios. Siempre tendrá la flexibilidad de elegir entre Cheque Restaurant papel y Cheque Restaurant Tarjeta.	Las madres trabajan tranquilas y felices, al saber que sus hijos están bien cuidados y reciben una buena educación. Además, permite cumplir con la normativa vigente (Art. 203) y disminuye tareas administrativas.

INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS

		
El Gift Voucher multi-marca más aceptado a lo largo del país, que motiva y hace feliz a sus colaboradores, porque les permite acceder al mejor regalo, el que ellos mismos pueden elegir. Ideal para entregar como incentivo, premio, beneficio o aguinaldo.	Plataforma online, innovadora, simple y efectiva para administrar programas de incentivos que impulsen el logro de metas individuales o grupales de sus equipos de venta, marketing o servicio al cliente, entre otros.	Programa de reconocimiento que mejora sistemáticamente el compromiso de sus colaboradores, reconociendo la excelencia, los aportes y las conductas deseadas, generando así un desempeño superior y mejores resultados para su empresa.

BIENESTAR LABORAL

				
Servicio de taxi corporativo, para que los colaboradores lleguen a sus reuniones a tiempo y de manera segura. Permite generar ahorros o controlar los gastos de forma online.	Programa de bienestar, salud y nutrición que impacta positivamente la calidad de vida y productividad de los colaboradores. Permite obtener un diagnóstico de la "salud laboral", mejorar el clima laboral y reducir el ausentismo.	Apoyo profesional para los colaboradores y sus familias, que brinda orientación legal, psicológica y financiera, contribuyendo a mejorar su calidad de vida.	Sus colaboradores contarán con un vestuario acorde a sus necesidades, adecuándose a los estándares de calidad de su empresa, accediendo a la red más amplia y experta del mercado.	Otorga ayuda para la salud de los colaboradores y beneficiarios, además de la compra de medicamentos para la empresa. Práctico y fácil de implementar.

Por otra parte, también contamos con los siguientes servicios:

Servicio de Banquetería: Entregamos desayunos, almuerzos, cenas, entre otros. Es un servicio que ajustado a la medida de lo requerido por nuestros clientes.

Beca Baes Junaeb: Con el fin de apoyar la permanencia y egreso de la Educación Superior a los estudiantes vulnerables, la JUNAEB (Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas) entrega de un subsidio de alimentación mediante una tarjeta electrónica que puede ser utilizada en una red de locales adheridos.

Tendencias globales que impactan nuestro negocio

A fines del año 2015, Sodexo Servicios de Beneficios e Incentivos a nivel mundial junto con TNS Sofres, realizaron un estudio a través de entrevistas telefónicas con 4.805 ejecutivos representantes de pequeñas y medianas empresas de Brasil, Chile, Francia, India, México, Rumania y Turquía, reveló que un 85% de las Pymes² encuestadas reconocen el impacto positivo que tienen las medidas de calidad de vida en el rendimiento de su negocio.

Este estudio llamado La Calidad de Vida: una gran ventaja para los ejecutivos de las Pymes², fue diseñado para poner de relieve la correlación entre calidad de vida y el rendimiento de las Pymes.

² https://s3.amazonaws.com/sdx-mkt/20160426-SODEXO+SMEs_ESP_FIXED_DEF.pdf



La Calidad de Vida

LA CALIDAD DE VIDA:

una gran ventaja para los ejecutivos de las Pymes

**4.800 ejecutivos de Pymes* de 7 países
constatan la misma realidad:**

**LA CALIDAD DE VIDA MEJORA
LA PRODUCTIVIDAD DE SU EMPRESA**



**Ejecutivos de Pymes totalmente
convencidos de la importancia
de la Calidad de Vida...**

**... y de sus beneficios
económicos,**

¡Comprueban los resultados en la vida diaria de sus empresas!

UN PROMEDIO DE

5,2

ACCIONES
IMPLEMENTADAS



91%

Mejor
ambiente
de trabajo



86%

Mayor
productividad



76%

Reclutamiento
más fácil

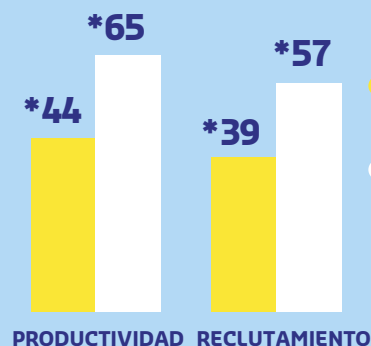


70%

Aumento
en el volumen
de negocios

CUANTO MÁS SE COMPROMETE LA EMPRESA, MAYORES BENEFICIOS OBTIENE

Cuanto más acciones implementan los ejecutivos de las Pymes para mejorar la Calidad de Vida, más comprueban una **mejora en la productividad, en el reclutamiento, en la imagen de su empresa e, incluso, en el volumen de negocios**



- 1 a 3 acciones implementadas
- 8 a 10 acciones implementadas

*% de ejecutivos de Pymes que constataron una mejora real.

La Calidad de Vida



1 Permitir que los colaboradores tengan una mejor gestión



2 Valorizar el rendimiento a través de incentivos y vales de regalo



3 Mejorar el poder adquisitivo de los colaboradores



4 Brindar acceso a una alimentación sana y equilibrada

LAS 4 MEDIDAS MÁS BENEFICIOSAS PARA LA PRODUCTIVIDAD

**Invertir en Calidad de Vida:
una tendencia en alza entre las Pymes**

En promedio, los ejecutivos chilenos de las Pymes consideran implementar al menos

3 DE ESTAS 5 ACCIONES

EN LOS PRÓXIMOS 2 AÑOS



Más incentivos y vales de regalo



Celebración de fiestas y eventos corporativos



Acceso a una dieta saludable



Inversión en equipamiento y lugar de trabajo agradable



Aumento en el poder adquisitivo del colaborador

El Better Tomorrow Plan

Nuestros compromisos con la responsabilidad corporativa se ven reflejados en nuestra misión, mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores y de todos a quienes servimos en todo el mundo, mientras contribuimos al desarrollo económico, social y ambiental de las comunidades, regiones y países en los que operamos.

LOS TRES PILARES DEL BETTER TOMORROW PLAN

SOMOS	HACEMOS	NOS COMPROMETEMOS
Los fundamentos que sirven de piedra angular como una empresa responsable	• Compromisos como empleador • Compromisos con la nutrición, la salud y el bienestar • Compromisos con las comunidades locales • Compromisos con el medioambiente	Al diálogo y acciones conjuntas con nuestros grupos de interés

Somos

Nuestra misión, nuestros valores y nuestros principios éticos han sido la guía a seguir de todos nuestros colaboradores. Estos valores fundamentales han sido presentados en el capítulo “Una mirada Global” (página 13).

Hacemos

Formalizamos nuestros compromisos a través de cuatro acciones prioritarias:

- Contribuir al desarrollo de nuestros colaboradores y favorecer su diversidad
- Promover activamente la nutrición, salud y el bienestar
- Fomentar el desarrollo de las comunidades locales
- Proteger el medioambiente

El Better Tomorrow Plan

Nos comprometemos

G4-24, G-25, G4-26, G4-27

Buscamos generar valor a nuestros grupos de interés. Es por esto que trabajamos por mantener un diálogo abierto y transparente con cada uno de ellos a través de distintos canales.

Grupo de interés	Impacto de Sodexo	Instancia de Acercamiento	Resultado Obtenido
Colaboradores	• Mejorar su calidad de vida ofreciéndoles puestos de trabajo sólidos, brindándoles los medios para crecer y desarrollarse en sus carreras	• Encuesta de satisfacción como GPTW • Evaluación de desempeño • Convención anual / Sodexo Day Celebraciones: fiestas Patrias, Navidad y Fin de Año, Día de la Mujer • Reunión mensual para informar los resultados de la empresa • Actividades de voluntariado	• Se mantuvo una positiva la tasa de compromiso (Engagement) • Se valora el equilibrio entre la vida laboral y privada • Mayor interacción entre los colaboradores de distintas áreas
Consumidores	• Asegurar el acceso a la alimentación y promocionar los hábitos de vida saludable	• Evaluaciones nutricionales • Participación en redes sociales • Actividades masivas para incentivar la actividad física	• Mayor cercanía con nuestros consumidores • Difusión del compromiso de Sodexo como empresa socialmente responsable
Clientes	• Ofrecer un pack de servicios que incentiven la motivación y mejoren la calidad de vida laboral y personal de los colaboradores	• Desayunos • Eventos de relacionamiento • Newsletter mensual • Visita de nuestros ejecutivos	• Alta tasa de retención • Mayor cercanía y conocimiento de nuestro cliente al estar al tanto de sus necesidades e inquietudes

Grupo de interés	Impacto de Sodexo	Instancia de Acercamiento	Resultado Obtenido
Comercios asociados asociados	• Propuesta de Valor "Crece con Sodexo" basada en cuatro pilares: apoyar el crecimiento del negocio, ayudar en la gestión diaria, promover su negocio y valorar la permanencia en la red	• Sello ProPyme • Visita a sus locales • Apoyo en el cumplimiento de la legislación vigente • Capacitaciones varias • Newsletter mensual	• Mayor fidelización • Mejor relacionamiento • Mejor percepción de Sodexo como un socio estratégico
Proveedores	• Incentivar buenas prácticas para contribuir a su propia sustentabilidad.	• Sello ProPyme • Código de Conducta • Reuniones de trabajo	• Estabilidad económico financiera en la cadena de abastecimiento • Difusión y cumplimiento de buenas prácticas
Instituciones y Comunidad	• Crear instancias de diálogo con otras empresas para compartir buenas prácticas y mejorar la calidad de vida	• Comité de Sustentabilidad en la Cámara de Comercio de Santiago • Mesas de trabajo, desayunos en Acción Empresas (ex Acción RSE) • Mesas de trabajo en el Club IFrei Voluntariado corporativo	• Puesta en marcha de buenas prácticas, tanto en las empresas con las que dialogamos como dentro de Sodexo • Mayor concientización sobre la importancia de los hábitos de alimentación saludable y vida sana

El Better Tomorrow Plan y su vinculación con los ODS

En Sodexo estamos comprometidos con la Responsabilidad Corporativa. El bienestar y la salud de las personas, la diversidad e inclusión y el medioambiente son fundamentales para nuestro enfoque de negocio.

En este contexto, nos comprometimos a contribuir al logro de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por las Naciones Unidas en septiembre de 2015.



El 15 de junio de 2016 se realizó el evento Diálogos para un Chile Sostenible³, en donde organizaciones del sector público, privado, académico y social convocaron a un encuentro colaborativo. Los participantes se dividieron en 17 grupos que representaron los 17 Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS). Nuestra participación estuvo centrada en actuar como uno de los facilitadores del ODS2, Hambre Cero.

³ www.Dialogoschile.cl



En Sodexo a nivel mundial, consideramos tres objetivos como particularmente prioritarios, con el fin de apoyar la agenda de desarrollo sostenible para el 2030: luchar contra el hambre, igualdad de género y producción y consumo responsables.



Estas prioridades impulsan nuestro enfoque estratégico como una empresa responsable, reflejada en nuestra hoja de ruta, el Better Tomorrow Plan, a través de cuatro compromisos clave:

- 1-** Como empleador
- 2-** Promoviendo la nutrición, la salud y el bienestar
- 3-** Apoyando a las comunidades locales
- 4-** Protegiendo el medioambiente



17 objetivos para apoyar un planeta sostenible

Los 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS) definidos por la ONU enmarcan el programa de desarrollo sostenible para el 2030.

Estos objetivos hacen hincapié en que, a pesar de los progresos significativos, el acceso a los servicios esenciales sigue siendo una de las principales cuestiones sociales y económicas en todo el mundo.

Los ODS tienen validez universal, lo que implica la responsabilidad, tanto de los países como de las empresas, para contribuir a su implementación de acuerdo a sus capacidades.

El Better Tomorrow Plan y su vinculación con los ODS

Nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

1.



- Compra a proveedores locales
- Curso de Manipulación de Alimentos a micro-emprendedoras del programa de Banigualdad

2.



- Programa Vivir Bien incentivando hábitos de alimentación saludable
- Curso de Manipulación de Alimentos a nuestra red de comercios asociados
- Provisión de alimentos no perecibles a las comunidades locales (voluntariados corporativos)

3.



- Programa Vivir Bien: consulta al nutricionista, pausa saludable, clases de gimnasia

4.



- Acceso a capacitaciones técnicas y habilidades blandas
- Bono escolar

5.



- Staff compuesto por 56% de mujeres y 44% de hombres
- Igualdad de salarios entre mujeres y hombres
- Igualdad de acceso a oportunidades de desarrollo y promociones internas

7.



- Medición de la huella de carbono y compensación de emisiones de CO2
- Programa de eficiencia energética

8.



- Creación de empleo y beneficios monetarios en salud
- Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.
- Política de Derechos Humanos
- Capacitaciones en Salud y Seguridad Ocupacional
- Compras a proveedores locales
- Código de Conducta del Proveedor
- Sello ProPyme

9.



- Nueva Gerencia de Innovación

El Better Tomorrow Plan y su vinculación con los ODS

10.



- Estrategia global de diversidad e inclusión enfocada a género, generaciones, cultura y orígenes, colaboradores con discapacidad, respeto por la orientación sexual e identidad de género

11.



- Programa de gestión de residuos: el total de nuestros cheques reembolsados se envían a reciclar para hacer nuevos productos
- Programa de eficiencia energética
- Medición de la huella de carbono y compensación de emisiones de CO2

12.



- Materias primas sustentables: Papel sustentable en nuestros cheques de servicios, folletería y papel de oficina
- El total de nuestros cheques reembolsados se envían a reciclar

13.



- Programa de eficiencia energética
- Bosque Sodexo en la Patagonia Chilena

15.



- Medición de la huella de carbono y compensación de emisiones de CO2 con la plantación de árboles en la Patagonia Chilena

16.



- Política de Integridad en los Negocios
- Política de Derechos Humanos

17.



- Promoción y participación en comités para intercambiar conocimientos y buenas prácticas con miras a la sostenibilidad

Nota: Debido a la actividad de nuestro negocio, el ODS 6 “Agua Limpia y Saneamiento” y el ODS 14 “Vida Submarina” no aplican.

Nuestra Ruta hacia la Sustentabilidad

Nuestra Ruta hacia la Sustentabilidad

2012

- Implementación del Programa de Gestión de Residuos
- Implementación del Programa de Sensibilización Ambiental
- Adhesión al Código de Buenas Prácticas de la Cámara de Comercio de Santiago
- Creación del Bosque Sodexo en la Patagonia Chilena
- 100% de nuestros cheques y folletería institucional proviene de bosques sustentables

100% de nuestros cheques y folletería institucional proviene de bosques sustentables

2013

- Certificación ISO 9001 sobre sistemas de gestión de la calidad para los procesos operativos del servicio Beca Baes Junaeb
- Código de Conducta del Proveedor
- Primera medición de nuestra Huella de Carbono
- Obtención del Sello ProPyme otorgado por el Ministerio de Economía
- 1º Reporte de Sustentabilidad bajo el estándar GRI G3.1

1er Reporte de Sustentabilidad bajo el estándar GRI G3.1

2014

- 1º lugar categoría Pyme en el ranking Mejores Empresas para Madres y Padres que trabajan
- Recertificación ISO ISO 9001 sobre sistemas de gestión de la calidad para los procesos operativos del servicio Beca Baes Junaeb
- 2º Reporte de Sustentabilidad bajo el estándar GRI G3.1

1er lugar categoría Pyme en el ranking Mejores Empresas para Madres y Padres que trabajan

2015

- 2º lugar categoría Pyme en el ranking Mejores Empresas para Madres y Padres que trabajan
- Participación en el Comité de Sustentabilidad en la Cámara de Comercio de Santiago
- Participación en el Comité de Proveedores y en el Comité de Calidad de Vida Laboral en Acción Empresas
- Recertificación ISO ISO 9001 sobre sistemas de gestión de la calidad para los procesos operativos del servicio Beca Baes Junaeb
- 3º Reporte de Sustentabilidad bajo el estándar GRI G4 e ISO 26000
- Certificado de Implantación de la Norma ISO 14001 de Gestión Ambiental
- Certificado de Implantación de la Norma ISO 50001 del Sistema de Gestión de la energía

2016

- Participación en el Comité de Sustentabilidad en la Cámara de Comercio de Santiago
- Participación en el Comité de Calidad de Vida Laboral en Acción Empresas
- Certificación Best Employer otorgado por AON Hewitt
- Certificado de Implementación de medición de la huella de carbono de acuerdo a la ISO 14064
- Recertificación ISO ISO 9001 sobre sistemas de gestión de la calidad para los procesos operativos del servicio Beca Baes Junaeb
- 4º Reporte de Sustentabilidad bajo el estándar GRI G4 e ISO 26000
- Proceso de reemplazo de las bolsas de seguridad para chequeras y tarjetas por material oxo-biodegradable



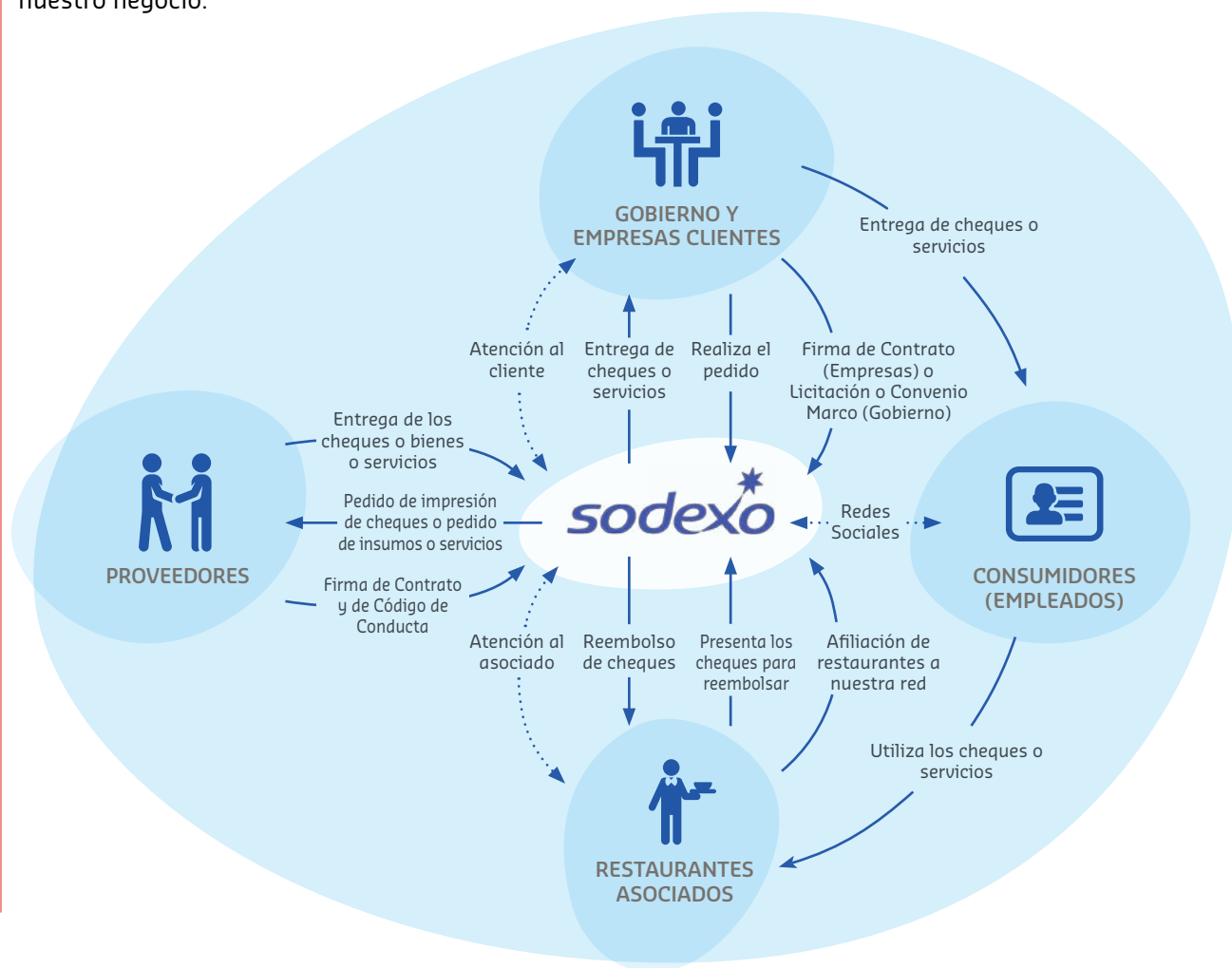
Certificación Best Employer
otorgado por AON Hewitt

Gestión Sustentable de nuestra Cadena de Valor

Gestión sustentable de nuestra cadena de valor

G4-12

A través de este gráfico, explicamos la cadena de valor de nuestra organización y a continuación los impactos económicos, sociales y ambientales generados por nuestro negocio.



IMPACTOS		
ECONÓMICOS	SOCIALES	AMBIENTALES
Mayor productividad en los colaboradores de nuestras empresas clientes	Empleo de calidad: remuneraciones, beneficios no remunerados, clima laboral, engagement	Materias primas sustentables (cheques, folletería, bolsas de seguridad, etc)
Pago en plazo máximo de 30 días a nuestros proveedores (Sello ProPyme)	Salud y Seguridad Laboral	Sistema de Gestión de Residuos (reciclado de nuestros cheques, e-waste, etc)
Compra a proveedores locales	Capacitación y desarrollo de habilidades a colaboradores propios y externos	Compensación de Huella de Carbono con nuestro Bosque Sodexo en la Patagonia Chilena
Somos retenedores de IVA con nuestro servicio Cheque Restaurante	Diversidad e Inclusión	
Posibilidad de recuperar el impuesto a la renta	Capacitaciones en nuestras comunidades locales	
	Estilos de vida saludable con nuestro Programa Vivir Bien	
	Almuerzo asegurado para los beneficiarios de nuestro servicio Cheque Restaurante	

Gobierno corporativo, derechos humanos y ética empresarial



Gobierno Corporativo

G4-34

Nuestro gobierno corporativo está integrado por nuestros Accionistas, el Directorio y el Comité Ejecutivo.

El Directorio está conformado por:

- El Presidente Américas de la región (Presidente del Directorio)
- El Gerente General de Sodexo Servicios de Beneficios e Incentivos Chile
- El Gerente General de Sodexo Servicios On-site Chile

Los Directores se reúnen anualmente y entre sus deberes y atribuciones, regulados por la legislación chilena sobre Sociedades Anónimas Cerradas, tienen entre otras funciones el estar informado sobre las actividades de la empresa, en particular respecto de las prácticas y políticas empresariales relativas a los sistemas de información y control de gestión, asistir a las reuniones del Directorio y conferir y revocar poderes si fuera necesario.

Las funciones ejecutivas de nuestra filial las conforma un Comité integrado por el Gerente General y los cinco Gerentes que lideran cada una de las áreas de la compañía. El Comité Ejecutivo se reúne periódicamente y tiene como objetivo cumplir el plan estratégico, previamente aprobado por la Región y por la Casa Matriz.

Ser parte de una empresa multinacional contempla la posibilidad de traslados de ejecutivos a otros países. En el presente ejercicio se realizaron cambios estratégicos en el organigrama.

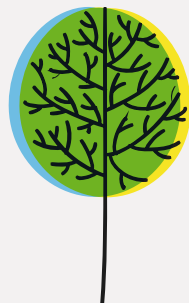
Este año nuestro Gerente de Administración y Finanzas se trasladó a la filial de México y fue reemplazado por una funcionaria de la filial de Brasil.

Por otra parte, se incorporó un nuevo Gerente de Sistemas, sumándole las áreas de Operaciones, Servicio al Cliente y Móvil Pass.

La estructura organizacional quedó conformada de la siguiente manera:



Gerente de Gestión de
Personas



Gerente de
Administración y
Finanzas



Gerente de Marketing e
Innovación



Gerente Comercial



Gerente de
Operaciones, TI,
Servicio al Cliente y
Móvil Pass



Thierry Guihard,
Gerente General



Marcela Del Barrio,
Gerente de Gestión de Personas



Carolina Rama,
Gerente de Administración y
Finanzas



Jorge Martel,
Gerente de Marketing e
Innovación



Yuval Shats,
Gerente Comercial



David Dussart,
Gerente de Operaciones, TI,
Servicio al Cliente y Móvil Pass

Gobierno corporativo, derechos humanos y ética empresarial

Naturaleza Jurídica

G4-3, G4-7

Sodexo Soluciones de Motivación Chile S.A. es nuestra razón social y comercialmente somos reconocidos como Sodexo Servicios de Beneficios e Incentivos.

Nuestra filial es una sociedad anónima cerrada compuesta por Sodexo S.A. con el 99,6% de las acciones y Sodexo Chile S.A. con el 0.4%.

Gobierno Corporativo del Better Tomorrow Plan

G4-42

Dos miembros del Comité Ejecutivo del Grupo son responsables de observar la mejora continua en lo que se refiere a Responsabilidad Corporativa.

- La directora de Recursos Humanos del Grupo
- El director de Planificación Estratégica, de la Organización, Investigación & Desarrollo e Innovación del Grupo

La estrategia de Diversidad & Inclusión es liderada por la Vicepresidente Senior y Directora de Diversidad del Grupo, quien reporta directamente al Director Ejecutivo del Grupo.

Los programas son coordinados y monitoreados por el Comité Directivo del Better Tomorrow Plan, con el apoyo de asesores y grupos de trabajos especializados. Estos grupos especializados desarrollan los planes de acción, las orientaciones y programas a nivel mundial, promueven la innovación, validan los indicadores de progreso y realizan análisis de riesgos.

El Comité Ejecutivo de Sodexo y la alta dirección monitorean las acciones y el desempeño general del Better Tomorrow Plan.

Para impulsar el progreso dentro de nuestro negocio, los compromisos sociales y ambientales están integrados dentro de los objetivos de desempeño de las gerencias.

Respeto por los derechos humanos en cada lugar donde estamos presente

G4- HR3, G4-HR4, G4-HR-5, G4-HR6

La Política de Derechos Humanos del Grupo Sodexo está fundamentada en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, la Declaración Universal de Derechos Humanos y Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Los cuatro Derechos Fundamentales del Trabajo son:

1. Libertad de asociación y reconocimiento del derecho a la negociación colectiva
2. Eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio
3. Abolición del trabajo infantil
4. Eliminación de la discriminación en el empleo u ocupación

Nuestra Política de Derechos Humanos no sólo refleja nuestro compromiso con los colaboradores, sino también con los proveedores, reflejado en Código de Conducta del Proveedor, con nuestros comercios asociados, clientes, consumidores y las comunidades locales.

Declaración de Integridad en los Negocios

G4-56, G4-57, G4-58, G4-SO4

Mejorar la calidad de vida de los colaboradores y de todos a quienes servimos y contribuir al desarrollo económico, social y ambiental de las comunidades, regiones y países en los que operamos sólo se puede lograr si también estamos comprometidos con los más altos estándares de integridad en los negocios.

El documento se encuentra disponible en la web⁴ y en la intranet de la empresa, a disposición de todos nuestros colaboradores.

Código de Ética y Conducta

Cada colaborador que ingresa a la compañía, recibe un Pack de Bienvenida que contiene una serie de documentos. El Código de Ética y Conducta es uno de ellos y tiene como objetivo fundamental orientar nuestra conducta basada en los principios y valores. monitorean las acciones y el desempeño general del Better Tomorrow Plan.

Comité de Ética

La ética es la base de la Responsabilidad Social Corporativa.

El Comité de Ética fue creado para responder, recibir, tramitar y tomar decisiones acerca de conductas poco adecuadas por parte de los miembros de la organización. También son responsables de evaluar situaciones de controversias, conflictos y faltas al Código de Ética y Conducta.

El comité está conformado por tres miembros del Comité Ejecutivo: el Gerente General, el Gerente de Administración y Finanzas y el Gerente de Gestión de Personas.

Para realizar consultas, sugerencias o reportar eventuales malas prácticas, el comité cuenta con el e-mail comite.etica.sm@sodexo.com

En el presente ejercicio no se realizaron denuncias ni consultas al comité.



⁴ <http://cl.beneficios-incentivos.sodexo.com/integridad-negocios>

Premios y reconocimientos

Premios y Reconocimientos



- Puesto 34º del estudio Great Place to Work, ingresando así a las 50 Mejores Empresas para Trabajar en Chile 2015.



- Premio AON-HEWITT Best Employer en 2016. Para lograr este reconocimiento, fuimos evaluados en cuatro índices: compromiso por parte de los colaboradores, liderazgo, desempeño cultural y marca empleadora.



Gestión Económica

G4-DMA, G4-EC7

Cada año se lleva a cabo una planificación estratégica que considera un horizonte a tres años, donde se analizan las acciones que se llevarán a cabo en el próximo período.



Cuatro son los objetivos fundamentales:

1. Crecer a través de las familias de servicios
2. Reforzar nuestro posicionamiento en servicios de calidad de vida
3. Optimizar nuestro modelo de negocios y seguir innovando
4. Crear ventajas competitivas a través de colaboradores cada vez más comprometidos

Una vez que el plan estratégico es discutido y aprobado en la región, es enviado a nuestra casa matriz en Francia para su aprobación y posterior asignación de un presupuesto, el que es monitoreado mensualmente por el Comité Ejecutivo. Por otra parte, en el transcurso del año reportamos a nuestra casa matriz sobre los avances y resultados de la compañía, en forma mensual, semestral y anual, dependiendo del área de gestión.

También se presenta al cerrar cada ejercicio fiscal, un reporte sobre todos los avances y metas establecidas en el Better Tomorrow Plan (el programa de responsabilidad social corporativa de Sodexo a nivel mundial).

En línea con la visión corporativa de convertirnos en el experto global en servicios que motivan a las personas, tenemos el objetivo de mantener e incrementar el liderazgo en los distintos segmentos de mercado en lo que operamos, creciendo de manera sostenible y aportando valor a nuestros clientes, comercios asociados, proveedores y consumidores,

Gestión económica, impacto económico indirecto

Inversiones en Activos de Capital

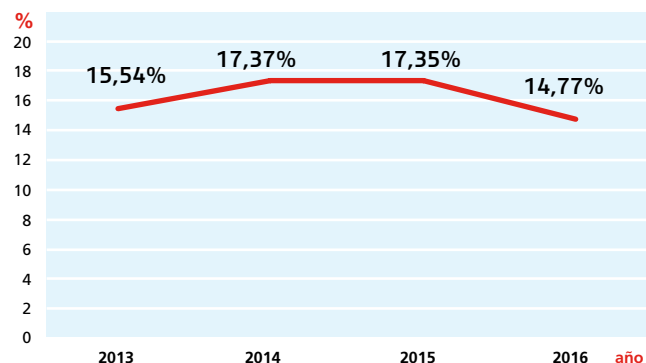
Hemos invertido 6,7% de nuestra utilidad final en activos tangibles e intangibles destinados potenciar la mejora continua de nuestros servicios y brindar un lugar de trabajo más estimulante para la innovación.

Para la gestión 2016-17 esperamos invertir \$1.500 Millones en el desarrollo de mejoras para nuestros servicios, que impacten a nuestros clientes, consumidores y comercios asociados. Como política y cultura, esta inversión incluye proyectos específicos de Innovación que buscan generar cada vez más soluciones diferenciadas y modernas. Con lo que proyectamos crecer un 6,4%, incrementando así nuestro liderazgo en el mercado en servicios de calidad de vida.

Distribución de la facturación 2016

	2015	2016
Costos de Producción	92.44%	92.52%
Costos de Personal	2.00%	1.97%
Otros Varios	1.00%	0.99%
Asistencia Técnica	0.37%	0.37%
Impuestos	0.82%	0.89%
Utilidad Final	3.38%	3.25%

Variación porcentual en el volumen del negocio



Impacto económico Indirecto

Los servicios de Cheque Restaurant y Cheque Restaurant Tarjeta están regulados en Chile por una norma especial, que incentiva su uso por parte de las empresas clientes para entregar el beneficio de alimentación a sus colaboradores. Es así, que por estas disposiciones, el monto de cada vale de alimentación y de cada transacción de consumo efectuada con nuestras tarjetas incluye la proporción correspondiente al 19% de IVA.

Por lo tanto, en Sodexo emitimos una factura con IVA incluido por el monto de cada venta con emisión de cheques y tarjetas de Cheque Restaurant.

Por otra parte, las comisiones recargadas por Sodexo, tanto a nuestros clientes como a nuestros comercios asociados, están afectas a IVA. Estas comisiones se incluyen en un mismo documento, junto al valor de los vales o cargas de saldos en el caso de los clientes y en el caso de los comercios asociados, en una factura separada que es descontada de sus reembolsos a pagar.

Laboratorio de Innovación

iLab by Sodexo, nuestro Laboratorio de Innovación



Este año se dio forma concreta a la innovación en nuestra filial. Esto ha significado invertir y definir una estrategia clara en esta área.

Se desarrollaron las políticas de Innovación en donde se definen el proceso del embudo, los focos, los espacios y las políticas de reconocimiento y recompensa para quienes participen de la innovación en nuestra compañía.

Los dos objetivos fundamentales fueron:

- Formalizar el proceso de innovación, sus etapas, herramientas e indicadores, para alcanzar los resultados esperados en el corto, mediano y largo plazo.
- Anclar la cultura de innovación en Sodexo, incorporando canales adecuados para la entrega, evaluación, seguimiento y desarrollo de las ideas, mejoras e innovaciones de cada área.

ACTIVIDADES REALIZADAS



Sodexo Talks:
Invitados para inspirar la innovación en Sodexo.



Pausas de Innovación:
Promover una cultura innovadora.



BootCamp:
Mañana intensiva de innovación para trabajar en proyectos.



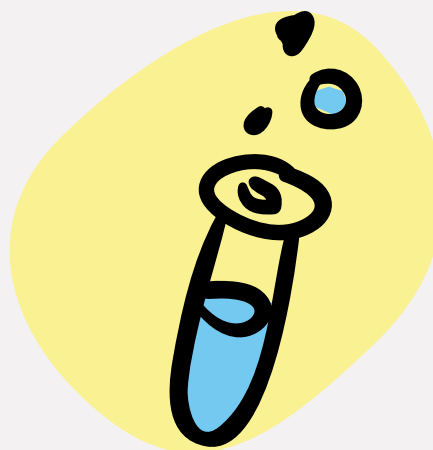
Sesiones de Equipos de innovación:
Trabajo sobre los proyectos particulares. Sesiones de incubación.



Taller de ideación:
Ejercitar la creatividad y la innovación de los equipos.

Laboratorio de Innovación

En este ejercicio, logramos realizar el proceso de innovación de manera correcta, mostrando las distintas instancias de innovación que existen, abriendo los canales adecuados para el ingreso de ideas, realizando sesiones de acompañamiento a los equipos de trabajo, crear prototipos, lanzar testeos y comenzar a lograr algunos resultados para permear a toda la compañía.



LOGROS OBTENIDOS Estadísticas en relación al N° de Colaboradores



+230 HORAS DEDICADAS A INCUBACIÓN

Nutrición, Salud y Bienestar



Nutrición, Salud y Bienestar

COMPROMISOS PARA EL 2015

COMPROMISO	ESTADO
Tasa de crecimiento de dos dígitos para nuestro volumen de negocio	✓
Apalancar las ventas cruzadas con nuestros clientes	✓
Desarrollar herramientas digitales con presencia omnicanal	✓
Tasa de retención de clientes del 98,1%	✗

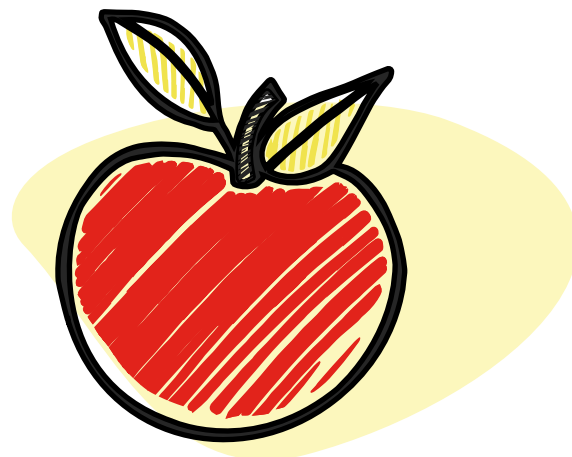
METAS PARA EL 2016

META
Lanzamiento de Mi Sodexo: Portal exclusivo para consumidores
Lanzamiento de App Móvil Pass
Continuar con la implementación de herramientas digitales

G4-DMA, G4-PR1

La Gerencia Comercial tiene a su cargo la relación con nuestros clientes, tanto públicos como privados y le reporta a la Gerencia General. A su vez, el Departamento de Control Interno evalúa los procesos y controles que aseguran el cumplimiento de los términos comerciales pactados en el contrato.

La Gerencia de Marketing es la responsable de ayudar a incrementar las ventas y la rentabilidad de la compañía. Una de las actividades principales del área es crear una oferta atractiva de servicios para nuestros clientes y consumidores.



Preocupación por la Salud y Seguridad del Cliente y Consumidor

Vivir Bien, el programa de bienestar, salud y nutrición

Vivir Bien es un programa creado con el objetivo de promover los estilos de vida saludable dentro de las empresas, poniendo especial énfasis en tres áreas: alimentación, salud laboral y familia.

Este incluye actividades de evaluación, intervención y reevaluación para medir su impacto. Utiliza metodologías presenciales y a través de la web que incluyen programas de e-learning.

El programa entrega herramientas a los colaboradores para que adquieran estilos de vida más saludables, que se traducen en mejoras permanentes en su salud y bienestar, generando mejores ambientes laborales, trabajadores más motivados y empresas más productivas.

Por otra parte, Vivir Bien apoya el posicionamiento de nuestra compañía exponiendo temas de alimentación saludable y vida sana en diversos medios de comunicación, tanto escritos como audiovisuales. En el ejercicio reportado, estas apariciones superaron las 150. Además, sirve como herramienta de atracción, retención y fidelización de clientes.

Vivir Bien, es el principal diferenciador en nuestra oferta JUNAEB, la que incluye diversas actividades de fomento de la vida sana en estudiantes de educación superior. Estas actividades son evaluaciones nutricionales con educación de hábitos saludables por parte del equipo de las nutricionistas, eventos deportivos masivos, e-learning con temáticas de hábitos saludables, entre otras.



Beca JUNAEB

- Evaluamos a más de 1.000 alumnos de educación superior, a quienes se les entregó por parte de las nutricionistas del Programa Vivir Bien de Sodexo sus resultados individuales con las respectivas recomendaciones y sugerencias de cambios de hábitos.
- Participaron más de 5.200 estudiantes de educación superior en actividades de promoción de salud como corridas, tour de la vida sana, visitas temáticas, entre otros.
- Más de 500 alumnos ingresaron a nuestra plataforma e-learning a realizar cursos sobre vida sana.
- Al menos 2 publicaciones semanales en el Facebook Beca Junaeb Sodexo, incentivando la vida sana y los hábitos saludables, con un alcance de más de 190.000 usuarios cada uno.

Satisfacción de nuestros clientes

Seguridad de nuestros clientes y consumidores

G4-14

Nuestro enfoque en relación al control interno ha cambiado, pasando de una orientación netamente financiera a un enfoque basado en el negocio y en los riesgos que impactan la seguridad de nuestras operaciones, para así garantizar la adecuada prestación de los servicios contratados por nuestros clientes.

El objetivo en la implementación y ejecución de los controles es proporcionar una seguridad razonable basada en:

- Cumplimiento de la regulación local y las políticas del Grupo
- Fiabilidad de la información financiera
- Eficiencia operacional

Para lograrlo, anualmente el Comité Ejecutivo en conjunto con Control Interno identifican, evalúan y priorizan dichos riesgos. En base a esto se diseña y se acuerda el programa anual de implementación y evaluación de controles para así garantizar el cumplimiento de los objetivos definidos en el marco general del programa.



Satisfacción de Nuestros Clientes

G4-PR5

En Sodexo realizamos anualmente el estudio Net Promoter Score (NPS), herramienta que mide la lealtad de los clientes de Cheque Restaurant. El objetivo de esta medición es monitorear la satisfacción de los clientes para identificar oportunidades de mejora. Esta encuesta se realiza de forma continua para obtener una medición robusta de nuestro desempeño a través de la percepción de nuestros clientes.

Para el ejercicio reportado, el resultado del NPS de nuestro servicio Cheque Restaurant fue del 63%, 5% inferior con respecto al año anterior.

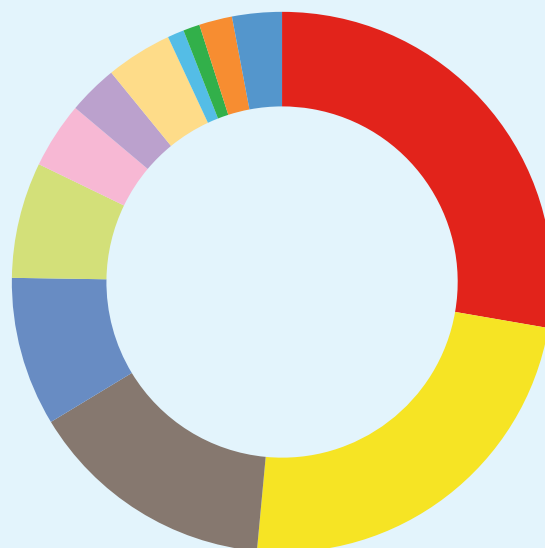
Clients for Life

La metodología Clients for Life, es una política de Sodexo a nivel mundial que está enfocada en la creación de instancias y canales de comunicación constantes. Su objetivo es detectar de manera proactiva de qué forma podemos mejorar la percepción de nuestros clientes en cuanto a sus expectativas, relacionamiento y desempeño técnico u operacional.

En el presente ejercicio, se visitaron a 19 de nuestros principales clientes, lo que implicó realizar un total de 53 entrevistas a funcionarios de diversos cargos dentro de la compañía (decisor, jefatura, operativo). A través de esta instancia se ha generado un plan de acción que se implementa en el siguiente año fiscal.

La tasa de retención de clientes para este ejercicio fue 94,48%.

Distribución de nuestros clientes por tipo de industria



■ Construcción (28%)	■ Hospitales y Salud (3%)
■ Distribución (24%)	■ Servicios Varios (4%)
■ Gobierno (15%)	■ Energía y Recursos Naturales (1%)
■ Industria (9%)	■ Educación (1%)
■ Bancos, Servicios Financieros, Seguros (7%)	■ Otros (2%)
■ Transporte, Logística y Comunicaciones (4%)	■ Entretenimiento y Deportes (3%)

Satisfacción de nuestros clientes

Privacidad de la Información de Nuestros Clientes

G4-PR8

El Grupo Sodexo ha establecido controles globales para sus actividades con el fin de gestionar la seguridad de la información, en cuanto a su confidencialidad, integridad y disponibilidad. Esto incluye la necesidad de establecer procedimientos para el acceso lógico y físico a los activos de TI (aplicaciones, equipamiento, información, etc.), la segregación de funciones de las áreas internas de la compañía y en particular para TI, la definición de una política de protección de datos, política de selección, contratación y evaluación de proveedores, entre otros.

Estos controles son auditados una vez al año por nuestro departamento de Control Interno y con la misma frecuencia por la consultora KPMG, contratada directamente por nuestra casa matriz.

Privacidad de datos

En nuestra filial contamos con una Política de Privacidad de Datos Personales cuyo propósito es documentar y comunicar el alcance e impacto en nuestra operación, de acuerdo a lo establecido en la legislación chilena, a través de la Ley 19.628. De esta manera, aseguramos el efectivo cumplimiento legal en la administración y protección de datos personales.



Índice de Calidad de Vida Laboral

En el año 2014 lanzamos el Índice de Calidad de Vida Laboral, es una herramienta on-line que identifica 6 dimensiones, las que definen la Calidad de Vida Laboral:

Los resultados del estudio para el presente ejercicio demuestran que el 67% de los empleados en Chile están satisfechos, evaluando su actual trabajo con notas entre 8 y 10 puntos, con escala de 1 al 10. Asimismo, el indicador de Índice de Calidad de Vida Laboral ponderado por los empleados es de 8,4 puntos.



Facilidad y Eficiencia

Las condiciones que afectan la capacidad para llevar a cabo actividades con facilidad y eficiencia.



Reconocimiento

Son aquellos factores que contribuyen a que las personas se sientan verdaderamente valoradas por su trabajo y esfuerzo.



Relaciones Interpersonales

Se compone de un ambiente de confianza, respeto y compañerismo, que afianza los lazos entre las personas.



Desarrollo Personal

Depende de la presencia de factores que faciliten el desarrollo profesional y personal.



Entorno Físico

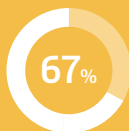
Consiste en trabajar cómodamente y con altos estándares de seguridad, haciendo del trabajo un quehacer grato.



Salud y Bienestar

La disponibilidad de medios que faciliten la salud física y mental de los colaboradores.

Índice de Calidad de Vida Laboral



En Chile, un 67% de los trabajadores chilenos está satisfecho con su Calidad de Vida Laboral.



El Índice de Calidad de Vida Laboral se construye a partir de las notas que le ponen los trabajadores a cada dimensión y a nivel nacional es de 8,4



MUJERES MENOS INTEGRADAS

- Se sienten más estresadas, sienten menos seguridad y cuidado de su salud.
- Perciben un menor respeto en el trato, se sienten menos escuchadas y confían menos en sus compañeros.
- Estiman que cuentan con menos oportunidades de promoción y se sienten económicamente menos compensadas.

EL EFECTO DEL NIVEL CALIFICACIÓN

Quienes ocupan cargos de menor calificación:

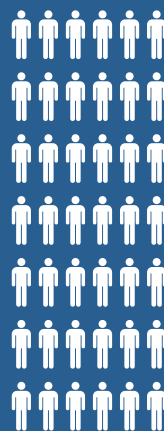
- Perciben menos seguridad y cuidado de su salud. Demandan más y mejores espacios de descanso.
- Además, se muestran menos conformes con la calidad de las relaciones interpersonales y con las oportunidades de desarrollo dentro de cada empresa.



EL IMPACTO DE VIVIR EN SANTIAGO

En regiones los trabajadores:

- Están notoriamente más comprometidos con su trabajo.
- Se sienten menos estresados.
- Generan mejores relaciones interpersonales.
- Perciben más reconocimientos por sus esfuerzos.



EL NÚMERO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA

Dentro de compañías de 200 o más trabajadores:

- Sus colaboradores tienden a generar mejores relaciones con la compañía y revelan más compromiso.
- Expresan mayor satisfacción con la comodidad y seguridad con que trabajan. Están más conformes con sus espacios para descansar e instancias de esparcimiento.
- Están más contentos con su salario, con los beneficios y perciben mayores reconocimientos en general.
- Ven más oportunidades de ascenso en el horizonte

EL EFECTO DE LA EDAD

Observamos que los trabajadores mayores de 50 años:

- Están más comprometidos y construyen mejores vínculos con las organizaciones.
- Sienten más reconocimiento por sus esfuerzos extraordinarios.
- Cultivan mejores relaciones interpersonales
- Perciben más comodidad y seguridad.



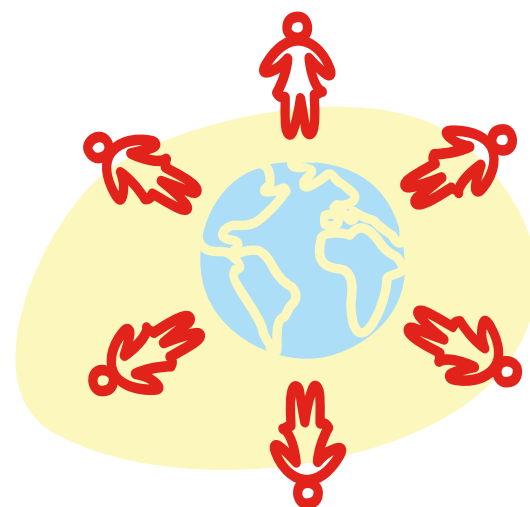
Nuestro aporte a las comunidades



Nuestro aporte a las comunidades

COMPROMISOS PARA EL 2015

COMPROMISO	ESTADO
Generar instancias de comunicación y diálogo con nuestros grupos de interés con el fin de compartir buenas prácticas.	✓
Puesta en marcha un programa de gestión de residuos con nuestros comercios asociados.	✗
Estudiar modelos de Negocios Sociales con el fin de generar oportunidades de empleo o de mejora de ingresos a personas en situación de vulnerabilidad.	>



METAS PARA EL 2016

META
Ampliar el proceso de consulta de nuestros grupos de interés incorporando a los comercios asociados a nuestra red.
Capacitar en modo de e-learning a 4000 beneficiarios de la Beca Baes Junaeb en temas relacionados a la vida saludable y aspectos vocacionales entre otros que sean de su interés.

Apoyamos a nuestras comunidades locales incentivando los hábitos saludables y apoyamos su desarrollo a través de nuestra cadena de valor.

G4-DMA; G4-SO1

El Departamento de RSE tiene a su cargo la creación y coordinación de las actividades relacionadas para apoyar a nuestra comunidad. Para lograrlo, nuestra Gerencia General asigna un presupuesto anual. Por otra parte, para incrementar los fondos, el Departamento de RSE organiza diversos sorteos en el transcurso del año en conjunto con los colaboradores, contribuyendo a generar un clima laboral ameno dentro de la empresa.

A lo largo del año, hemos realizado diversas actividades para apoyar a nuestras comunidades locales, contando entre ellos los voluntariados corporativos y recolección de dinero e insumos para fundaciones u organizaciones.

Stop Hunger

La calidad de vida comienza cuando se satisfacen las necesidades humanas básicas. Permitir que cada persona se alimente plenamente responde a una necesidad vital y es un derecho humano fundamental.

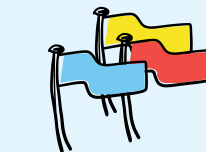
Durante 20 años, en Sodexo apoyamos la lucha contra el hambre y la desnutrición a través de una organización sin fines de lucro llamada Stop Hunger. Es una institución sin fines de lucro e independiente, que emplea los ecosistemas de Sodexo -nuestros colaboradores, clientes, consumidores, proveedores y accionistas- para llevar a cabo diversas acciones en los 80 países en los que estamos presente.



113.000

VOLUNTARIOS
SE MOVILIZARON EN

44



PAÍSES PARA DISTRIBUIR

5,7

MILLONES DE COMIDAS
Y RECAUDAR USD

4,6



MILLONES
Y APOYAR A

875

ONGs LOCALES



stop
hunger

Servathon Stop Hunger



Servathon Stop Hunger

La Servathon es una actividad de voluntariado que realiza anualmente Sodexo a nivel mundial entre los meses de abril o mayo.

En esta actividad están invitados nuestros colaboradores, sus familias, amigos, clientes, proveedores y otros grupos de interés. Nos unimos para entregar comidas, recolectar alimentos o recaudar fondos con el objeto de luchar contra el hambre y la malnutrición en todas las comunidades donde estamos presente alrededor del mundo.

Desde el año 2012 realizamos la “maratón de servicios” y nuestro foco se centra en incentivar los hábitos de alimentación saludable y vida sana a niños en edad escolar y a sus familias.

En Chile, la preocupación principal está centrada en la malnutrición por exceso. De acuerdo al Informe 2015 del Mapa Nutricional elaborado por la Junta nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB), esta peligrosa condición la presentan el 51,1% de los niños que cursan 1º básico, con edades entre 6 y 7 años.

Por este motivo, nuestras actividades de voluntariado están enfocadas a incentivar los hábitos de alimentación saludable y vida sana, tanto en los niños como en sus familias.

Hemos compartido nuestra Servathon junto a Sodexo Servicios On-site por tercer año consecutivo e invitamos a participar a nuestro cliente Banco Consorcio y sus filiales. Bajo el lema “Juntos somos más fuertes”, realizamos nuestra actividad en el Colegio

Monte Olivo, ubicado en la comuna de Puente Alto.

Nos centramos en los 161 niños de 1º y 2º básico con quienes realizamos diversas dinámicas orientadas siempre a incentivar los hábitos de una buena alimentación y mantener una vida saludable. Zumba kids, en pesca del alimento saludable, niños chef, obras de teatro con corpóreos de frutas y verduras y manualidades fueron alguna de las actividades.

Por otra parte, 80 madres de los niños asistieron a una charla brindada por nuestras nutricionistas sobre el tema “cómo preparar una colación rica y saludable”. Al finalizar, recibieron un pack alimentario e información útil para compartir en familia.



Nuestros Voluntariados Corporativos

Nuestros Voluntariados Corporativos

En los meses de noviembre y diciembre de 2016 realizamos dos actividades de voluntariado en el CREAD Galvarino, uno de los hogares de niños del Sename a lo largo de Chile.

El Servicio Nacional de Menores (Sename) es un organismo gubernamental, dependiente del Ministerio de Justicia, que tiene a su cargo la protección de derechos de los menores ante el sistema judicial. Por otra parte, se ocupa de regular y controlar la adopción en Chile.

En los voluntariados participaron nuestros colaboradores, sumándose en el primero de ellos a sus familias y amigos. El objetivo que nos propusimos en el Sename fue doble: incentivar los hábitos de vida saludable en los 92 niños residentes del hogar, entre 6 y 14 años, a través de actividades lúdicas. Como segunda meta, embellecer la entrada principal y el patio interno del hogar. Para lograrlo, armamos distintos equipos de trabajo de acuerdo a cada actividad: cuenta cuentos ilustrados, diversos juegos recreativo-deportivos, pintura de la fachada e instalación de pasto sintético en la entrada y patio interno.

Donaciones

Sename

En las actividades mencionadas anteriormente entregamos al hogar implementos deportivos y una mesa de ping-pong para recreación de los niños.



Cread Galvarino del Sename
Noviembre de 2016



Cread Galvarino del Sename
Diciembre de 2016

Fundación Las Rosas

Colaboramos con la Fundación Las Rosas desde el año 2012. Para el presente ejercicio entregamos al Hogar N° 21: identificadores de dieta nutricional para las mesas del comedor, suplementos alimentarios, artículos de uso personal para las residentes y artículos de aseo para el hogar.

La Fundación Las Rosas alberga en sus 30 hogares a 2.200 adultos mayores en estado de pobreza y vulnerabilidad en todo el país donde se encuentran.

Teletón

Como cada año, la Fundación Teletón realiza su campaña anual para recaudar fondos para apoyar el trabajo de rehabilitación de más de 70.000 niños y jóvenes a lo largo de Chile.

El objetivo de la Teletón es rehabilitar de forma integral a niños y jóvenes con discapacidad motora a lo largo de Chile, ayudándolos en su proceso de integración familiar, escolar, comunitaria, social y/o laboral. El modelo de atención está basado en programas médico terapéuticos, psicosociales, educacionales de desarrollo personal y recreación a cargo de equipos multidisciplinarios de profesionales.

Nuestros colaboradores realizaron diversas actividades para alcanzar la meta, como venta de cuadros y platos del Taller de Arte de la Teletón, venta de ensaladas y sorteos varios.

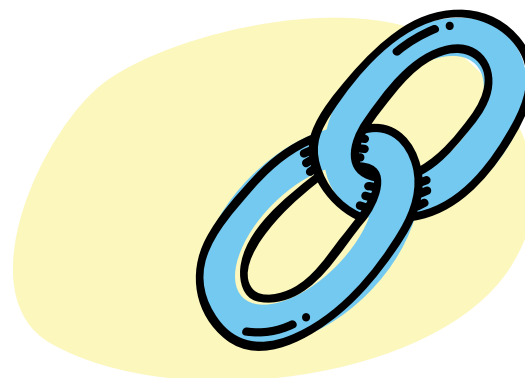
Para la campaña de la Teletón del ejercicio reportado, hemos incrementado en un 49% el monto donado respecto al año anterior, llegando a la suma de \$ 3.000.000, entre los colaboradores y Sodexo.

Fomentamos el desarrollo de las comunidades locales

Uno de los compromisos de nuestro programa de responsabilidad social, el Better Tomorrow Plan, es fomentar el desarrollo de las comunidades locales. Como un paso más para lograrlo, en el mes de agosto de 2016 nuestro equipo de nutricionistas del Programa Vivir Bien realizó un curso a siete micro-emprendedoras del programa de la Fundación Banigualdad.

Nuestras nutricionistas brindaron una capacitación dividida en tres módulos sobre el tema "Manipulación de Alimentos Sanos y Seguros". Al finalizar, las micro-emprendedoras realizaron un test y luego recibieron su Certificado de Aprobación. Como cierre, las acompañamos a un evento realizado en la Universidad de San Sebastián, en la Comuna de Providencia, donde expusieron sus productos, poniendo en práctica lo aprendido en las jornadas.

El objetivo fundamental de la Fundación Banigualdad es entregar microcréditos y capacitación a emprendedores de los sectores más vulnerables y desprotegidos del país.



Relación con nuestros grupos de interés

Relación con nuestros grupos de interés

G4-EC9

Política de Compras de Sodexo

Nuestra Política de Compras abarca la adquisición de materiales, insumos o equipos como así también la contratación de servicios, exceptuando aquellos relativos a Recursos Humanos o gastos efectuados por nuestros colaboradores en el desempeño de sus servicios.

Los principales objetivos son:

- Establecer y formalizar las directrices que debe cumplir el proceso de cada compra y la contratación de servicios.
- Maximizar el poder de cada adquisición centralizado en el Departamento de Compras, con el objetivo de obtener los mejores términos para Sodexo, en cuanto a servicio, calidad y precio.
- Asegurar que la elección de proveedores se encuentre bajo nuestros estándares.
- Asegurar que los proveedores bajo contrato estén al tanto del Código de Conducta del Proveedor establecido por Sodexo.

Nuestro vínculo con los comercios asociados

A lo largo de este ejercicio, hemos desarrollado diversas herramientas digitales, tal como nos propusimos en el ejercicio anterior.

Una de ellas fue diseñar un sistema de reembolso virtual que permite gestionar los reembolsos de nuestros comercios asociados a la red a través del envío de un archivo digital. De esta forma, logramos mayor agilidad y ahorros significativos en los costos de control de nuestros cheques reembolsados.

Por otra parte, hemos lanzado la plataforma Crece con Sodexo, diseñada para apoyar en su negocio a nuestros comercios asociados.

Nuestra propuesta de valor, basada en 4 pilares, hacen referencia a:

- Apoyar el crecimiento de su negocio
- Ayudar en su gestión diaria
- Valorar su permanencia en nuestra red
- Promover su negocio

Esta herramienta entrega información on-line de los reembolsos, transacciones y fechas de pago. Permite potenciar su visibilidad a través de promociones, las cuales difundimos a nuestros consumidores y



también da acceso al “Sodexo Club”, con descuentos y beneficios orientados al core del negocio de nuestros asociados.

A lo largo del ejercicio hemos desarrollado diversas actividades de fidelización y creamos el primer Newsletter mensual con información de interés general para nuestra red.

Fomentamos el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas

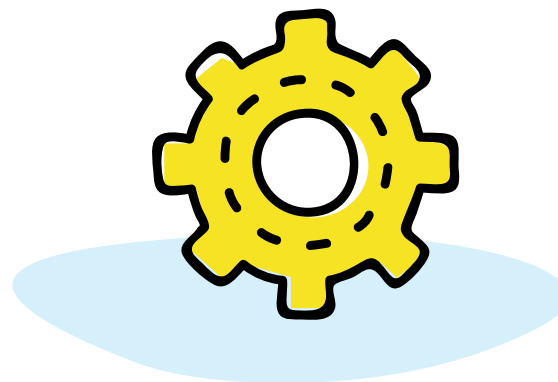
Nuestra misión es mejorar la calidad de vida y contribuir al desarrollo económico, social y ambiental en las comunidades donde estamos presente.

Los proveedores son parte fundamental en nuestra operación y privilegiamos contratar a pequeñas y medianas empresas. Ellos nos brindan los insumos y servicios para entregar nuestro Pack de Calidad de Vida a los clientes, como las transacciones de las tarjetas magnéticas, el papel e impresión de los cheques y las empresas de correo o distribución que realizan el traslado de nuestros servicios.

Todos nuestros proveedores son locales, excepto dos de ellos que nos proveen herramientas de software que no se encuentran en nuestro país.

En Sodexo, a nivel mundial, cada proveedor con la formalización contractual, debe tener conocimiento de nuestro Código de Conducta del Proveedor.

A partir del ejercicio reportado, se ha incluido una cláusula en el contrato donde indica que el proveedor ha leído y conoce los términos del Código de Conducta.



Código de Conducta del Proveedor

- Libertad de Asociación y Negociación Colectiva
- Prohibición de Trabajo Forzado
- Prohibición de Trabajo Infantil
- No Discriminación
- Remuneraciones y Beneficios
- Horas de Trabajo
- Salud y Seguridad
- Prácticas Disciplinarias/Coerción
- Integridad en los Negocios
- Medio Ambiente
- Participación Comunitaria
- Prohibición de Competencia Desleal y Anti-Corrupción
- Comunicaciones

Relación con nuestros grupos de interés

“Mediante el apoyo a las Pymes, el modelo de negocio de Sodexo contribuye al crecimiento económico y la creación de empleo”.



El Sello ProPyme⁷ se crea en el Ministerio de Economía con el fin de garantizar mejores condiciones para las empresas de menor tamaño del país. Este sello se le entrega a las grandes entidades que cumplan con pagar a sus proveedores empresas de menor tamaño en un plazo máximo de 30 días corridos.

Desde marzo del 2013 contamos con el Sello ProPyme y lo hemos renovado año a año. En nuestro rubro, somos la única empresa en obtenerlo.

Reconocimiento de buenas prácticas

En el año 2012 nos adherimos al Código de Buenas Prácticas del Comercio de la Cámara de Comercio de Santiago A.G.

El objetivo del Código de Buenas Prácticas es potenciar la competitividad y conformar una industria de calidad con el fin de acercar a empresarios y consumidores del comercio chileno, construyendo una sólida relación de confianza y respeto mutuo.



⁷ www.sellopropyme.gob.cl

Organizaciones a las que pertenecemos

G4-15, G4-16



Acción Empresas⁸: Es una organización sin fines de lucro que agrupa a empresas socias y entidades colaboradoras comprometidas con la Responsabilidad Social Empresarial y el Desarrollo Sostenible en Chile.



Cámara de Comercio de Santiago⁹: Formamos parte del Comité de Sostenibilidad. El objetivo prioritario del comité es compartir, aplicar y fomentar entre el empresariado políticas de desarrollo sostenible, prácticas responsables y comercio ético, promoviendo el equilibrio entre el desarrollo económico, social y medioambiental.



Club IFrei¹⁰: Dos objetivos centrales del club es fomentar la Responsabilidad Familiar Corporativa que promueve la satisfacción de los empleados y los resultados corporativos y promover el liderazgo flexible y responsable que favorece el compromiso y el enriquecimiento familiar y laboral.

⁸ www.accionempresas.cl

⁹ www.ccs.cl

¹⁰ ifrei.iese.edu/club-ifrei

Nuestro rol como empleador



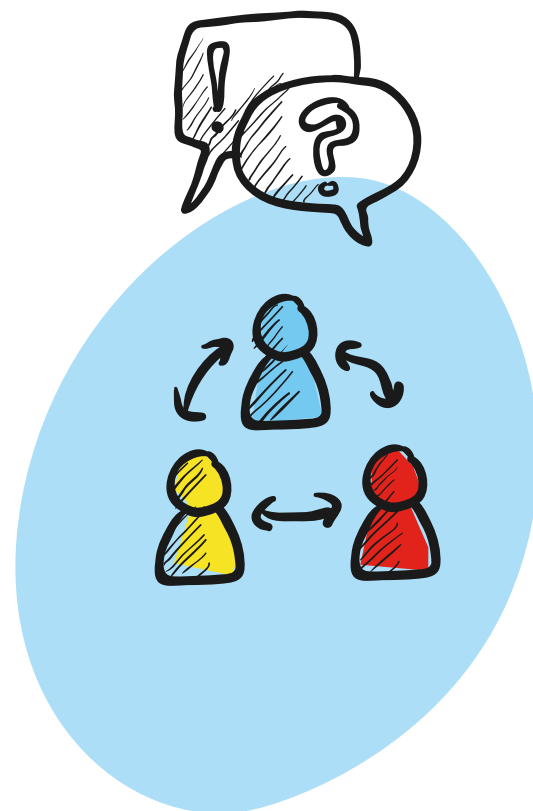
Nuestro rol como empleador

COMPROMISOS PARA EL 2015

COMPROMISO	ESTADO
Participar en paneles sobre temáticas relacionadas a la Calidad de Vida	✓
Continuar con las capacitaciones a nuestro cuerpo gerencial para incentivar la innovación en sus equipos	✓
Igualar o superar la participación anterior en nuestra Encuesta de Engagement en abril 2016	✗
Mejorar el entorno laboral de nuestros colaboradores	>

METAS PARA EL 2016

META
Participar entre los Top 50 en el ranking Great Place to Work
Participar en el ranking Mejores Empresas para Madres y Padres que trabajan
Capacitar el 100% de la compañía en habilidades blandas y técnicas
Implementar la Evaluación de Desempeño Semestral al 100% de los colaboradores



G4-DMA

La Gerencia de Gestión de Personas es el área responsable de promover el crecimiento sostenible de la compañía a través de colaboradores altamente comprometidos y alineados con la misión, valores y principios éticos.

A su vez, está enfocada en llevar a cabo el cumplimiento de nuestra propuesta de valor dentro de la empresa, mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores.

Para esto, implementamos diferentes acciones tales como:

- Promover una Cultura de Innovación dentro de la empresa
- Taller de Calidad de Vida para los mandos medios
- Reforzar la contribución inter-áreas
- Reforzar la Calidad de Vida y sus pilares en los colaboradores

Dotación por tipo de contrato

Año	2013	2014	2015	2016
Tipo de Contrato	Indefinido	Indefinido	Indefinido	Indefinido
Dotación total	148	159	166	174

Fuente: Gestión de Personas

Mejorando el Desempeño Organizacional a través Servicios de Calidad de Vida

Empleo y Calidad de Empleo

G4-10

El proceso de contratación está claramente definido en la Política y Selección del Manual de Políticas de Recursos Humanos que reglamenta los pasos a seguir. Toda persona que desea ingresar a la compañía debe participar en el proceso de selección definido por esta política.

El cuerpo gerencial es capacitado en esta política y sensibilizado con respecto a la prioridad que tiene un postulante interno versus un externo, siempre que el resultado de su evaluación de desempeño anual sea óptima. Se dará la prioridad en las vacantes a los colaboradores internos, privilegiando siempre el Concurso Interno.

Nuevas contrataciones según rango de edad y género

G4-LA1

	2014				2015				2016			
	TOTAL	%	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	%	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	%	HOMBRES	MUJERES
Menos de 20	0		0	0	0		0	0	0		0	0
20 a 29 años	7	44%	3	4	6	67%	6	0	2	60%	2	7
30 a 39 años	5	31%	2	3	3	33%	3	0	6	40%	6	0
40 a 49 años	4	25%	1	3	0		0	0	0		0	0
50 a 59 años	0		0	0	0		0	0	0		0	0
60 a 69 años	0		0	0	0		0	0	0		0	0
TOTAL	16	100%	6	10	9	100%	9	0	15	100%	8	7

Fuente: Gestión de Personas

Promociones internas

G4-LA1

Para las promociones internas se realiza un Programa de Capacitación, que es construido por la jefatura directa y es entregado al colaborador que se ha promocionado en su nuevo cargo. Participan de esta capacitación el director del área, la jefatura directa y las áreas claves con las cuales se relacionará en su nueva posición.

Rotación según rango de edad y género

G4-LA1

	2014				2015				2016			
	TOTAL	%	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	%	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	%	HOMBRES	MUJERES
Menos de 20	0		0	0	0		0	0	0		0	0
20 a 29 años	5	39%	2	3	8	54%	3	5	1	11%	1	0
30 a 39 años	6	46%	3	3	5	33%	1	4	4	44%	3	1
40 a 49 años	2	15%	0	2	0		0	0	4	45%	1	3
50 a 59 años	0		0	0	2	13%	0	2	0		0	0
60 a 69 años	0		0	0	0		0	0	0		0	0
TOTAL	13	100%	5	8	15	100%	4	11	9	100%	5	4

Fuente: Gestión de Personas

Como demuestra la siguiente tabla, el salario más bajo en Sodexo es de \$ 290.000, lo que representa 1.13 veces superior al salario mínimo en Chile.

Ratio entre el salario inicial empresa vs el salario mínimo legal

G4-EC5

	2014	2015			2016		
	MUJER	MUJER	HOMBRE	TOTAL	MUJER	HOMBRE	TOTAL
Salario inicial empresa	245,000	271,000	271,000	271,000	290,000	290,000	290,000
Salario mínimo legal	225,000	241,000	241,000	241,000	257,500	257,500	257,000
RATIO	1.09	1.12	1.12	1.12	1.13	1.13	1.13

* comparando sólo jornadas de 45 horas semanales
Fuente: Gestión de Persona



Beneficios a nuestros colaboradores

Alineados a nuestra misión, brindamos los siguientes beneficios a nuestros colaboradores con contrato indefinido con el fin de mejorar su calidad de vida:

G4-LA2

Alimentación, incentivos y bonos

- Cheque Restaurant
- Aguinaldos en Regalo Pass para Fin de Año y Fiestas Patrias
- Regalo Pass para nuestros colaboradores en su cumpleaños
- Bono escolar

Salud

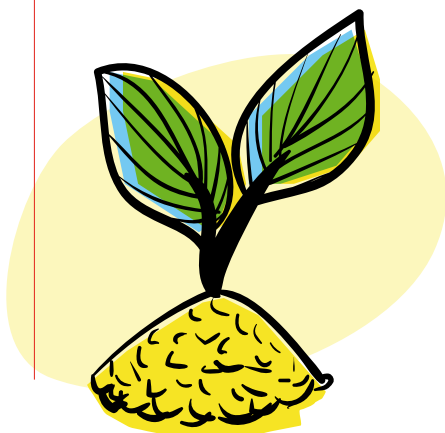
- Seguro complementario de salud
- Seguro de vida
- Campaña de vacunación antigripal anual en nuestras oficinas
- Consultas al nutricionista
- Evaluaciones nutricionales dos veces al año
- Pausa saludable dos días a la semana
- Gimnasia after office dos días a la semana
- Masajes en silla dos días al mes

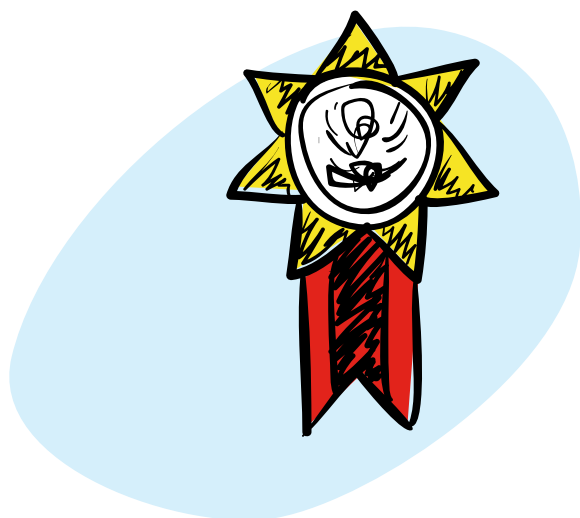
Equilibrio personal/familiar y laboral

- Cinco días hábiles adicionales a las vacaciones legales
- Cinco días hábiles adicionales de vacaciones por matrimonio
- Cinco días hábiles adicionales de vacaciones por nacimiento de hijo
- Cinco días adicionales en caso de fallecimiento de familiar directo
- Horario de regreso gradual para madres
- Flexibilidad horaria para atender al hijo enfermo o visitas al doctor
- Horario de verano y en víspera de feriado
- Tarde libre el día de cumpleaños
- Tarde libre en el cumpleaños del hijo o pariente cercano
- Sala de Lactancia
- Servicio de asistencia psicológica, financiera y legal para el colaborador y su grupo familiar (Asistencia Pass)

Actividades que realizamos en el año junto a nuestros colaboradores:

- Convención Anual
- Sodexo Day
- Reunión mensual para informar los resultados de la empresa y festejar los cumpleaños
- Celebración Fiestas Patrias con concurso de disfraces para las nuevas incorporaciones
- Celebración Día de la Mujer
- Homenaje a las Madres y Padres en su día
- Festejo Día del Niño
- Festejo de Navidad junto a la familia
- Fiesta de Fin de Año





Encuesta de Engagement

Respecto a la tasa de participación, la base de su cálculo para este año implicaba incorporar las licencias prolongadas, por lo que de 99% obtenido en la encuesta anterior alcanzamos un 96%.

En cuanto a la Encuesta de Engagement, logramos el 79%, levemente inferior al año 2014 que alcanzamos el 81%.

Programas de Reconocimiento e Incentivos a nuestros Colaboradores

Programa ReconoSer

Es un programa de reconocimiento sistemático impulsado a través de las jefaturas (reconocimientos verticales), que tiene por objeto inspirar conductas en los colaboradores que estén alineadas a los valores corporativos de Sodexo.

Cada líder que tiene personas a cargo es capacitado en las técnicas de cómo reconocer de manera apropiada y en público, aprendiendo a relevar y utilizar información de las sus colaboradores para realizar reconocimientos que sean significativos y hagan converger los objetivos de la organización con los intereses del colaborador.

Cada líder dispone de un KIT con los elementos que facilitan el reconocimiento y un fondo a disposición de instrumentos no monetarios, tales como tarjetones, stickers de conductas y tiempo libre, Cheque Restaurant y Regalo Pass, además de acceso a la plataforma que dispone de la información relevante de cada colaborador y dispara las alertas de fechas o eventos importantes de cada uno de ellos.

Finalmente, la Dirección de Gestión de Personas tiene un perfil de acceso global a la plataforma que le permite generar diferentes campañas de comunicación a las jefaturas relativa a lo que será reconocido en cada período, además de tener el control en línea de qué gerente/jefe/supervisor, entregó a quién, cuándo y el motivo de cada reconocimiento.

Salud y seguridad laboral

Reconocimiento de nuestros Valores Corporativos

El programa tiene por objeto reconocer a los Colaboradores que más se destacan representando nuestros Valores: Espíritu de Servicio, Espíritu de Progreso y Espíritu de Equipo. Este reconocimiento se entrega tres veces al año, en instancias donde toda la empresa se encuentra reunida: en nuestra Convención Anual, la celebración Fiestas Patrias y en la Fiesta Fin de Año.

Reconocimiento por Años de Servicio

En nuestra Convención Anual, entregamos un obsequio de reconocimiento a colaboradores que llevan 5, 10, 15 y 20 años de actividad laboral en la empresa.

Incentivo por Cumplimiento de Metas Anuales

Este reconocimiento está dirigido a gerentes y jefes. Es un bono que se entrega una vez al año de acuerdo al grado de cumplimiento de los objetivos. La totalidad del segmento recibió este reconocimiento en 2016.

Salud y Seguridad Laboral

G4-LA5-G4-LA6

En Sodexo contamos con un Comité Paritario compuesto por seis personas, tres de ellas en representación de la empresa y las tres restantes representando a los colaboradores.

El comité trabaja de manera estrecha con una asesora en prevención de riesgos y con la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS). Por otra parte, tiene un rol activo en la prevención de accidentes y en incentivar prácticas seguras entre nuestros colaboradores.

El Comité Paritario dispone de un e-mail donde los colaboradores pueden hacer llegar sus sugerencias, recomendaciones o aportes acerca de temas relacionados a la seguridad, las que son estudiadas en sus reuniones mensuales.

Colaboradores representados por el Comité Paritario

	2014	2015	2016
Colaboradores	100%	100%	100%
Nº de Comités Paritarios	1	1	1

Fuente: Gestión de Personas

Tasa de accidentes, enfermedades y días perdidos

La tasa de accidentalidad del 0,59% y de siniestralidad del 1,75% corresponde a un accidente de trabajo y dos accidentes de trayecto. En todos los casos, se presentaron a nuestra mutual ACHS y no se otorgaron días hábiles de reposo.

Tasa de accidentes, enfermedades y días perdidos

	2014			2015			2016		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Tasa de Accidentabilidad*			1.19%			0,10%			0.59%
Tasa de Siniestralidad			13.77%			0,15%			1.75%
Días perdidos por accidentes del trabajo	1	1	23	1		3			0
Días perdidos por enfermedades profesionales			0			0			0
Nº de víctimas fatales			0			0			0

Fuente: Gestión de Personas

CÁLCULO:

Tasa de siniestralidad: $\frac{\text{Cantidad de días perdidos en el período} \times 100}{\text{Promedio de trabajadores en el período}}$

Tasa de accidentabilidad: $\frac{\text{Cantidad de accidentes en el período} \times 100}{\text{Promedio de trabajadores en el período}}$

Capacitaciones sobre Salud y Seguridad Laboral

En el presente ejercicio, se realizaron 2.200 horas de hombre en capacitaciones de Salud y Seguridad laboral enfocados a reforzar el cuidado personal de nuestros

colaboradores, como accidentes de trayecto, accidentes en el hogar, radiaciones UV, plan de emergencia, uso de extintores y uso del chaleco reflectante.

	2013	2014	2015	2016
Horas de cursos y capacitaciones en salud y seguridad laboral	2.368	2.544	2.556	2.200

Fuente: Gestión de Personas

Capacitación y desarrollo

Capacitación y desarrollo personal de nuestros colaboradores

G4-LA9; G4-LA10; G4 LA-11

Para el presente ejercicio se realizaron 3.488 horas hombre de capacitación laboral que estuvieron enfocadas a nivel compañía en clases de inglés y Excel. Cursos con temáticas específicas también realizaron las áreas de IT, Comercios Asociados y Ventas. También se llevó a cabo un programa sus reuniones mensuales.

Categoría laboral	2014			2015			2016		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Horas de capacitación laboral	1,645	1,645	3,290	2,325	2,300	4,625	1,614	1,874	3,488

Fuente: Gestión de Personas

Categoría laboral	2016		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Nivel gerencial	522	455	977
Nivel administrativo	1,092	1,419	2,511
Total de horas en capacitación laboral	1,614	1,874	3,488

Fuente: Gestión de Personas

Por segundo año, la totalidad de nuestros colaboradores realizan su evaluación de desempeño a través de la plataforma corporativa Ingenium. Esta herramienta permite asegurarnos de que el 100% de nuestro equipo tenga un feedback respecto a su desempeño y a la vez consolidar los planes de desarrollo.



Diversidad e Inclusión

G4-LA13

El porcentaje de mujeres se incrementó este año en comparación al ejercicio anterior.

	2013			2014			2015			2016		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Indefinido	148	43%	57%	159	39%	61%	166	45%	55%	174	44%	56%

Fuente: Gestión de Personas

Diversidad en los órganos de gobierno y empleados

Categoría de empleado	2014					2015					2016				
	HOMBRES	MUJERES	>30 AÑOS	30-50 AÑOS	> 50 AÑOS	HOMBRES	MUJERES	>30 AÑOS	ENTRE 30 Y 50 AÑOS	> 50 AÑOS	HOMBRES	MUJERES	>30 AÑOS	30-50 AÑOS	> 50 AÑOS
Comité Ejecutivo	5	1	0	6	0	4	1	0	5	0	4	2	0	6	0
Mandos medios (jefes y gerentes)	13	12	0	23	0	15	14	0	29	0	16	14	0	30	0
TOTAL	18	13	0	29	0	19	15	0	34	0	20	16	0	36	0

Fuente: Gestión de Personas

El 44% de los mandos medios son liderados por mujeres. Por otra parte, para este año reportado se ha sumado una mujer al Comité Ejecutivo en el área de Administración y Finanzas, llegando al 33% de los directivos del comité.

Por primer año, ingresamos a la red Pride Connection¹¹, red de empresas para promover mejores programas

de diversidad e inclusión con foco en los grupos LGBTI (lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales).



11 <https://www.iguales.cl/category/pride-connection-chile/>

Diversidad e Inclusión

Nuestra estrategia global de Diversidad e Inclusión está enfocada en:

Género: Aumentar la representación, compromiso y desarrollo de mujeres en posiciones operativas y de liderazgo.

Generaciones: Crear confianza e identificar nuevas oportunidades para incrementar nuestra representación generacional y una cultura de relaciones de trabajo efectivas a través de la diversidad etaria.

Cultura y Orígenes: Esforzarse por asegurar que los colaboradores de Sodexo reflejen la diversidad de sus consumidores y clientes.

Colaboradores con discapacidad: Capacitar, comprometer, desarrollar y proveer el espacio adecuado a los colaboradores con una necesidad especial.

Respeto por la orientación sexual e identidad de género: Fomentar un ambiente inclusivo y respetuoso en donde colaboradores LGBT¹² puedan “poner todo su ser para trabajar”.



¹² LGBT son las siglas que designan colectivamente a lesbianas, gays, bisexuales y transexuales.

Nuestra Gestión Ambiental



Nuestra Gestión Ambiental

COMPROMISOS PARA EL 2015

COMPROMISO	ESTADO
Medir la Huella de carbono de nuestra filial	✓
Generar valor compartido con nuestros asociados intermediando para que generen nuevas prácticas ambientales.	✗
Continuar con nuestro Sistema de Gestión Ambiental incorporando nuevas prácticas.	✓

METAS PARA EL 2016

META
Prepararnos para certificarnos en la ISO 14.064 de Verificación y Contabilización de Gases de Efecto Invernadero.
Prepararnos para certificarnos en la ISO 14.001 de Gestión Ambiental.
Mejorar los procedimientos y prácticas en materia de eficiencia energética.



Nuestra gestión ambiental

G4-DMA

El Better Tomorrow Plan es nuestra hoja de ruta de responsabilidad corporativa a nivel mundial, donde formalizamos nuestros compromisos y nos permite realizar un seguimiento de su aplicación y resultados.

El Departamento de RSE es el responsable de impulsar la visión de desarrollo sostenible y de velar por el cumplimiento de nuestra política ambiental en todos los niveles de nuestra empresa. Por otra parte, tiene como objetivo generar nuevas prácticas para reducir nuestros impactos ambientales y mejorar el desempeño en este ámbito.

Para el ejercicio reportado nos comprometimos a generar valor compartido con nuestros asociados, intermediando para generar nuevas prácticas ambientales. Hemos compartido buenas prácticas con nuestro programa Crece con Sodexo, pero aun así, no implementamos prácticas ambientales tal como nos



propusimos hacerlo para este ejercicio.

Nuestra Política de Gestión Ambiental está enfocada en la eficiencia de nuestras operaciones basadas en la demanda de insumos y en la generación de residuos.

En Sodexo no sólo somos los compradores de productos, sino que también los utilizamos para ofrecer nuestros servicios a nuestros clientes y consumidores.

Política de Gestión Ambiental

En nuestra Política de Gestión Ambiental nos comprometemos a:

- Potenciar el desarrollo de la gestión ambiental en nuestra cadena de valor, especialmente proveedores y contratistas.
- Implementar programa de reducción de insumos y de generación de residuos.
- Evaluar los programas y la gestión ambiental en su conjunto bajo un enfoque de mejora continua y cumplimiento de objetivos, que permita ir avanzando mediante la potenciación de las fortalezas y trabajo en las oportunidades de mejora detectadas.
- Fomentar la sensibilización ambiental en nuestros colaboradores y sus familias.
- Incorporar la filosofía y criterios ambientales establecidos por nuestra casa matriz.

Insumos

Insumos

G4-EN1

Consumo de Papel

El papel es nuestro insumo principal y se convierte a su vez en nuestro mayor residuo. Con él realizamos los cheques para nuestros servicios Cheque Restaurante, Regalo Pass, Uniforme Pass y Farmacia Pass. Teniendo esto en cuenta, y para apoyar nuestros compromisos globales, los cheques reembolsados por nuestros comercios asociados se envían a un proceso de destrucción para luego ser reciclados a través de nuestro proveedor Sorepa¹³.

Como otra forma de mitigar el impacto ambiental que generamos, la totalidad del papel de los cheques de nuestros servicios y la folletería corporativa proviene de bosques gestionados responsablemente con certificaciones PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification, Programa de reconocimiento de Sistemas de Certificación Forestal, promovido por el sector forestal privado).

Por otra parte, el papel para las impresiones y fotocopias proviene de bosques sustentables y los equipos multifunción que utilizamos en Sodexo han sido fabricados de acuerdo a la norma medioambiental ISO 14.001 y de calidad ISO 9.001.

El incremento en la emisión del papel del año 2015 al 2016 se debe a:

- La incorporación de nuevos clientes.
- La venta cruzada en nuestra cartera de clientes (nuevos servicios contratados a los ya existentes).
- El incremento del número de colaboradores en nuestros clientes existentes.
- Por solicitud de nuestros los clientes de dividir el valor facial otorgado a cada beneficiario en más de una chequera.
- Incremento en el número de colaboradores.

El monto del papel abonado por Sorepa, de acuerdo a las especificaciones del contrato según el peso y tipo de papel, es destinado a un Fondo Solidario para nuestros colaboradores. El objetivo de este fondo es brindar una ayuda a todo colaborador que pase por un momento económico crítico a causa de una enfermedad o un desastre natural. Este fondo es administrado por la Gerencia de Gestión de Personas.

	2013	2014	2015	2016	Disposicion Final
Papel para emisión de Cheque Restaurante, Regalo Pass, Farmacia Pass y Uniforme Pass, papel de oficina y cartón (en kg.).	23.444	22.451	21.722	23.613	Reciclaje

¹³ www.sorepa.cl

Energía

G4-NE3

El segundo insumo en orden de consumo es la demanda de energía eléctrica. La electricidad está destinada a la iluminación del edificio, el aire acondicionado y el funcionamiento de nuestros sistemas de computación y de telefonía.

Energía directa consumida en kwh

	2013	2014	2015	2016
KWH	256.711	251.940	231.913	229.202

El consumo de energía eléctrica se ha reducido año a año, pero debemos mejorar los procedimientos y buenas prácticas en materia de eficiencia energética.

Huella de Carbono

G4-EN15, G4-EN16

Somos la primera empresa en nuestro rubro que mide sus emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y toma acciones directas para reducir y mitigar su huella de carbono. De esta manera, contribuimos a combatir el calentamiento global, responsable del cambio climático.

Para la medición de nuestra huella de carbono, hemos utilizado la metodología del Greenhouse Gas Protocol (GHG) realizada por el World Business Council for Sustainable Development y el World Resources Institute.

La cuantificación de las emisiones de GEI ha sido

desarrollada en conformidad con las norma ISO 14.064.

Los principios que rigen esta cuantificación son: Relevancia, Integridad, Consistencia, Exactitud y Transparencia. El resultado de esta cuantificación es reportado en la unidad dióxido de carbono equivalente (CO₂e).



Huella de Carbono

Resultados generales del inventario de emisiones desglosado por alcance y porcentaje de representatividad:

Alcance	TCO2e	%
Emisiones directas (Alcance 1)	153	63%
Emisiones indirectas (Alcance 2)	90	37%
Total	243	100%

Fuente: PwC Chile en base a información entregada por Sodexo

El alcance 1 se desglosa de la siguiente manera:

Equipo	TCO2e	%
Gases refrigerantes R410	110	72%
Gases refrigerantes HCFC-22/R22	24	16%
Gasolina vehículos	19	12%
Total Alcance 1	153	100%

Fuente: PwC Chile en base a información entregada por Sodexo

Las principales emisiones de alcance 1 corresponden a aquellas generadas por las recargas de gases refrigerantes. El aporte de los vehículos de la empresa representa un 12% de las emisiones de alcance 1.

G4-EN30

A continuación, el detalle del Alcance 2 asociado al consumo de energía eléctrica

Equipo	TCO2e	%
Oficinas	90	100%
Total Alcance 2	90	100%

Fuente: PwC Chile en base a información entregada por Sodexo

Con el fin de evaluar la gestión de nuestras emisiones GEI en el tiempo, establecimos un indicador de emisiones asociado al número de colaboradores:

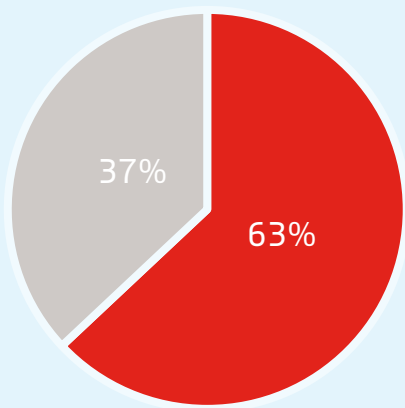
Indicadores por tonelada transferida

Indicador	Kg CO2 e/ Colaborador
Alcance 1	0,923
Alcance 2	0,542
Alcance 1 y 2	1,465

Fuente: PwC Chile en base a información entregada por Sodexo



Resumen de emisiones totales de CO₂e por alcance



Alcance	t CO2e	%
■ Emisiones directas (Alcance 1)	153	63
■ Emisiones indirectas (Alcance 2)	90	37
Total	243	100

Fuente: PwC Chile en base a información entregada por Sodexo



Residuos Sólidos

Residuos Sólidos

G4-EN22

Como comentamos anteriormente, nuestro insumo principal es el papel para la emisión de los cheques, los cuales una vez reembolsados por nuestros comercios asociados, son destruidos y enviados a reciclar.

Por otra parte, Microserv, nuestro proveedor de impresoras multifunción, retira de nuestras oficinas los cartuchos y tóner utilizados. Luego, ya en sus instalaciones, la empresa Lexmark, por medio de un convenio con Microserv, retira los residuos y gestiona su reciclado.

También contamos con un punto limpio de pilas y baterías. En el último ejercicio fiscal, su recolección se redujo notoriamente debido a que nuestro Departamento de Compras sólo acepta la adquisición de pilas recargables.

Como una iniciativa de nuestro Programa de Gestión de Residuos para colaborar con las comunidades locales y apoyar el medioambiente, desde el año 2012 colaboramos con tres reconocidas fundaciones que brindan apoyo a nuestra sociedad: Cenfa, María Ayuda y Rostros Nuevos. Nuestro aporte consiste en entregarles para su posterior reciclado las botellas plásticas, latas y tapitas que recolectamos en los puntos limpios instalados en nuestras oficinas. Cada año realizamos campañas específicas como Fiestas Patrias o Fin de Año para incrementar nuestro aporte.

A continuación, les presentamos el detalle de lo recolectado en los dos últimos ejercicios de los residuos mencionados:

TIPO DE RESIDUO	2015	2016	DISPOSICION FINAL
RESIDUOS PELIGROSOS			
Pilas	16 kilos	4 kilos	Llevamos las pilas al centro de acopio de CHILECTRA, quien se encarga de trasladarlas a un depósito de seguridad autorizado por el Seremi de Salud.
Equipos electrónicos, computacionales y de telefonía		110 kilos	Entregamos los e-waste a MIDAS CHILE, los que pasan por un proceso de clasificación, selección y transformación que se encuentran debidamente autorizados a través de resoluciones sanitarias emitidas por el Seremi de Salud.
RESIDUOS NO PELIGROSOS			
Cartuchos de tinta y tóner	71 unidades	84 unidades	MICROSERV, proveedor tecnológico. Retiran los cartuchos y tóner (de acuerdo a contrato firmado) y los envían a El Paso, México para su reciclado.
Botellas de plástico PET	30 kilos (800 botellas)	68 kilos (1.813 botellas)	CENFA - Contribuye y provee apoyo profesional al fortalecimiento de la familia, prestando atención preventiva, educativa y terapéutica a quienes cuentan con menos recursos. Retiran las botellas para su reciclado.

TIPO DE RESIDUO	2015	2016	DISPOSICION FINAL
RESIDUOS NO PELIGROSOS			
Latas de bebidas	14 kilos (1.200 latas)	29 kilos (2.486 latas)	MARIA AYUDA trabaja por la dignidad de los niños y niñas en situación de violencia, abuso y abandono y ayudándolos a crecer y desarrollarse dignamente. Retiran las latas o se envían al centro de acopio de la Comuna de Vitacura para su posterior reciclado.
Tapitas plásticas	2 kilos (600 tapitas)	11,5 kilos (3.450 tapitas)	ROSTROS NUEVOS Acoge y potencia el desarrollo de personas adultas con discapacidad psíquica y/o mental en situación de pobreza y exclusión social, construyendo espacios con un enfoque comunitario que les permita vincularse, participar e integrarse socialmente. Retiran las tapitas para su reciclado y fabricación de nuevos productos para comercializar.



Indicadores GRI G4 + ISO 26000 + ODS



Aspectos materiales	Página	Comentario	ISO 26000	Objetivo Desarrollo Sostenible (ODS)
---------------------	--------	------------	-----------	--------------------------------------

ESTRATEGIA Y ANÁLISIS					
G4-1	Declaración del responsable principal de las decisiones de la organización sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y la estrategia de esta con miras a abordar dicha cuestión.	5 y 6		7.2; 7.4.2	

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN					
G4-3	Nombre de la organización.	16 y 38			
G4-4	Marcas, productos y servicios más importantes de la organización.	16 a 19			
G4-5	Lugar donde se encuentra la sede de la organización.	16			
G4-6	Países en los que opera la organización.	15			
G4-7	Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica.	38			
G4-8	Mercados servidos.	16			
G4-9	Escala de la organización: número de empleados, número de operaciones, ventas netas y cantidad de productos o servicios que ofrece.	16			
G4-10	Desglose de los empleados de la organización.	67			8.5
G4-11	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.		La organización no cuena con sindicatos ni convenios colectivos.	6.4.1-6.4.5	8.8
G4-12	Descripción de la cadena de suministro de la organización.	34 y 35			
G4-13	Cambios significativos durante el periodo objeto de análisis en el tamaño, estructura, propiedad accionarial o la cadena de suministro de la organización.	8			
G4-14	Descripción de cómo aborda la organización, si procede, el principio de precaución.	50			

Aspectos materiales		Página	Comentario	ISO 26000	Objetivo Desarrollo Sostenible (ODS)
G4-15	Principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado.	64		7.8	
G4-16	Asociaciones y organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece.	64			

ASPECTOS MATERIALES IDENTIFICADOS Y COBERTURA					
G4-17	Listado de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización.	8		5.2; 7.3.2 - 7.3.4	
G4-18	Proceso de definición del contenido de la memoria y la cobertura de cada aspecto.	8 a 10			
G4-19	Listado de aspectos materiales identificados durante el proceso de definición del contenido.	9			
G4-20	Cobertura dentro de la organización de cada aspecto material.	10			
G4-21	Cobertura fuera de la organización de cada aspecto material.	10			
G4-22	Descripción de las consecuencias de reformulaciones de la información facilitada en memorias anteriores y sus causas.	8			
G4-23	Cambios significativo en el alcance y la cobertura de cada aspecto en relación a memorias anteriores.	8			

PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS					
G4-24	Grupos de interés vinculados a la organización.	24 y 25		5.3	
G4-25	Base para la elección de los grupos de interés con los que la organización trabaja.	24 y 25			
G4-26	Descripción del enfoque adoptado para la participación de los grupos de interés.	24 y 25			
G4-27	Cuestiones y problemas claves surgidos a raíz de la participación de los grupos de interés.	24 y 25			

Aspectos materiales		Página	Comentario	ISO 26000	Objetivo Desarrollo Sostenible (ODS)
PERFIL DE LA MEMORIA					
G4-28	Periodo objeto de la memoria.	8		7.5.3; 7.6.2	
G4-29	Fecha de la última memoria.	8			
G4-30	Ciclo de presentación de las memorias.	8			
G4-31	Punto de contacto para cuestiones surgidas en relación con el contenido de la memoria.	10			
G4-32	Ubicación del índice GRI y opción de conformidad elegida por la organización.	32 y			
G4-33	Política y prácticas vigentes de la organización con respecto a la verificación externa de la memoria.	8			
GOBIERNO CORPORATIVO					
G4-34	Estructura de gobierno de la organización y sus comités responsables de la toma de decisiones sobre cuestiones económicas, ambientales y sociales.	36		6.2 ; 7.4.3 ; 7.7.5	
G4-42	Funciones del órgano superior de gobierno y de la alta dirección en el desarrollo, aprobación y actualización del propósito, los valores o las declaraciones de misión, las estrategias, las políticas y los objetivos relativos a los impactos económico, ambiental y social de la organización.	38			
G4-48	Máximo comité o cargo que revisa y aprueba la memoria de sostenibilidad de la organización y se asegura de que todos los aspectos materiales queden reflejados.	8			
ÉTICA E INTEGRIDAD					
G4-56	Valores, principios, estándares y normas de la organización.	13 y 39		4.4 ; 6.6.3	16.3
G4-57	Mecanismos internos y externos de asesoramiento en pro de una conducta ética y lícita.	39			
G4-58	Mecanismos internos y externos de denuncia de conductas poco éticas o ilícitas y de asuntos relativos con la integridad de la organización.	39			

Aspectos materiales		Página	Comentario	ISO 26000	Objetivo Desarrollo Sostenible (ODS)
DESEMPEÑO ECONÓMICO					
PRESENCIA EN EL MERCADO					
G4-DMA	Enfoque de gestión.	69		6 ; 7.3.1 ; 7.4.3 ; 7.7.3 ; 7.7.5	
G4-EC5	Relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas.	69		6.3.7 ; 6.3.10 ; 6.4.3 ; 6.4.4 ; 6.8.1 - 6.8.2	1.1; 5.1; 8.5
CONSECUENCIAS ECONOMICAS INDIRECTAS					
G4-DMA	Enfoque de gestión.	41			
G4-EC7	Desarrollo e impacto de la inversión en infraestructuras y los tipos de servicios.	41 a 43		6.8.1; 6.8.2; 6.8.9	2.a; 5.4; 7.a; 7.b; 9.1; 9.4; 9.a; 11.2
PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN					
G4-DMA	Enfoque de gestión.	62 a 64		6 ; 7.3.1 ; 7.4.3 ; 7.7.3 ; 7.7.5	
G4-EC9	Porcentaje del gasto en lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales.	62		6.4.3 ; 6.6.6 ; 6.8.1 - 6.8.2 ; 6.8.7	12.7
DESEMPEÑO MEDIO AMBIENTAL					
INSUMOS					
G4-DMA	Enfoque de gestión.	79			
G4-EN1	Materiales por peso o volumen.	80		6.5.4	8.4; 12.2
ENERGÍA					
G4-DMA	Enfoque de gestión.	79		6 ; 7.3.1 ; 7.4.3 ; 7.7.3 ; 7.7.5	
G4-EN3	Consumo energético interno.	81		6.5.4	7.2; 7.3; 8.4; 12.2; 13.1

Aspectos materiales		Página	Comentario	ISO 26000	Objetivo Desarrollo Sostenible (ODS)
EMISIONES					
G4-DMA	Enfoque de gestión.	79		6 ; 7.3.1 ; 7.4.3 ; 7.7.3 ; 7.7.5	
G4-EN15	Emisiones directas de gases de efecto invernadero (Alcance 1).	81 a 83		6.5.5	3.9; 12.4; 13.1; 14.3; 15.2
G4-EN16	Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero al generar energía (Alcance 2).	81 a 83			
EFLUENTES Y RESIDUOS					
G4-DMA	Enfoque de gestión.	79		6 ; 7.3.1 ; 7.4.3 ; 7.7.3 ; 7.7.5	
G4-EN23	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.	84 y 85		6.5.3	3.9; 6.3; 12.4; 12.5
TRANSPORTE					
G4-DMA	Enfoque de gestión.	79			
G4-EN30	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte del personal.	82		6.5.4; 6.6.6	11.2; 12.4; 13.1
DESEMPEÑO SOCIAL/PRACTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO					
EMPLEO					
G4-DMA	Enfoque de gestión.	67		6 ; 7.3.1 ; 7.4.3 ; 7.7.3 ; 7.7.5	
G4-LA1	Número total y tasa de nuevas contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región.	68		6.4.3	5.1; 8.5; 8.6
G4-LA2	Prestaciones sociales para los empleados a jornada completa que no se ofrecen a los empleados temporales o a media jornada, desglosado por ubicaciones significativas de actividad.	70		6.4.4 ; 6.8.7	8.5

Aspectos materiales		Página	Comentario	ISO 26000	Objetivo Desarrollo Sostenible (ODS)
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO					
G4-DMA	Enfoque de gestión.	72		6 ; 7.3.1 ;7.4.3 ; 7.7.3 ; 7.7.5	
G4-LA5	Porcentaje de trabajadores representados en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral.	72		6.4.6	8.8
G4-LA6	Tipo y tasas de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo.	73		6.4.6 ; 6.8.8	3.3; 3.4; 3.9; 8.8
CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN					
G4-DMA	Enfoque de gestión.	74		6 ; 7.3.1 ;7.4.3 ; 7.7.3 ; 7.7.5	
G4-LA9	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y categoría laboral.	74		6.4.7	4.3; 4.4; 4.5; 5.1; 8.5
G4-LA10	Programas de gestión de habilidades y formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales.	74		6.4.7 ; 6.8.5	8.5
G4-LA11	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y categoría profesional.	74		6.4.7	5.1; 8.5
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES					
G4-DMA	Enfoque de gestión.	75 y 76		6 ; 7.3.1 ;7.4.3 ; 7.7.3 ; 7.7.5	
G4-LA12	Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional, sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	75		6.2.3 ; 6.3.7 ; 6.3.10 ; 6.4.3	5.1; 5.5; 8.5

Aspectos materiales	Página	Comentario	ISO 26000	Objetivo Desarrollo Sostenible (ODS)
---------------------	--------	------------	-----------	--------------------------------------

DESEMPEÑO SOCIAL/SOCIEDAD

COMUNIDADES LOCALES

G4-DMA	Enfoque de gestión.	57		6 ; 7.3.1 ; 7.4.3 ; 7.7.3 ; 7.7.5	
G4-SO1	Porcentaje de operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto e implementación de programas de desarrollo.	57 a 61		6.3.9 ; 6.5.1 - 6.5.2 ; 6.5.3 ; 6.8	

LUCHA CONTRA LA CORRUPCION

G4-DMA	Enfoque de gestión.	39			
G4-SO4	Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción.	39		6.6.1-6.6.2; 6.6.3; 6.6.6	16.5

CUMPLIMIENTO REGULATORIO

G4-SO8	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa.		Durante el presente periodo la organización no presentó este tipo de multas.	4.6	16.3
--------	---	--	--	-----	------

DESEMPEÑO SOCIAL/RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS Y SERVICIOS

SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES

G4-DMA	Enfoque de gestión.	48		6 ; 7.3.1 ; 7.4.3 ; 7.7.3 ; 7.7.5	
G4-PR1	Porcentaje de categorías de productos y servicios significativos cuyo impacto en materia de salud y seguridad han sido evaluados para promover mejoras.	48 a 50		6.7.1 - 6.7.2 ; 6.7.4 ; 6.7.5 ; 6.8.8	

Aspectos materiales		Página	Comentario	ISO 26000	Objetivo Desarrollo Sostenible (ODS)
ETIQUETADO DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS					
G4-DMA	Enfoque de gestión.	48			
G4-PR5	Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes.	50		6.7.1-6.7.2; 6.7.6	
PRIVACIDAD DE LOS CLIENTES					
G4-DMA	Enfoque de gestión.	52			
G4-PR8	Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes.		Durante el presente periodo la organización no presentó este tipo de incidentes.	6.7.1-6.7.2; 6.7.7	16.3; 16.10
CUMPLIMIENTO REGULATORIO					
G4-PR9	Valor monetario de las multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios.		Durante el presente periodo la organización no presentó este tipo de multas.	4.6 : 6.7.1 - 6.7.2 ; 6.7.6	16.3

Redacción:

Gabriela Latorre, Jefe de RSE

Asesoría Pautas GRI:

Beatriz Calderón, Cerendypia Consultores

Diseñadora:

Camila Egaña

Fecha de edición:

Julio 2017

Contacto:

gabriela.latorre@sodexo.com
reporte.ms.cl@sodexo.com

Disponible en el sitio Web:

www.sodexobeneficios.cl

La portada fue realizada por la artista
Antonia Boza.



Antonia Boza (1983) Licenciada en la Universidad del Desarrollo 2006, trabaja la pintura a partir de la estética de atmósfera en conflicto: entre el color y la línea, entre la forma abstracta y la definición figurativa de una configuración espacial en momento con otra de planos cromático estáticos y en asociaciones concretas.

Su obra tiene referencia al arte pop y usa la fotografía como base estructural en sus pinturas que ahondan temáticas cotidianas y urbanas. Emplea un humor liviano que le da peso a su mirada irónica y crítica de la sociedad actual.

Así mismo la artista alimenta su imaginario personal con apuntes que rescata de crónicas locales y universales de la “prensa rosa”, las que son material esencial en sus procesos creativos.

Ha investigado otras disciplinas como la escultura en corte láser y actualmente desarrolla composiciones a gran escala, interviniendo murales en distintos espacios.

www.antoniaboza.com
[@antoniaboza](https://www.instagram.com/antoniaboza)

