

# Relatório Anual

# 2022

Edenred





# Sumário

<b>Edenred Brasil</b> .....	<b>3</b>
<b>Mensagem do presidente</b> .....	<b>8</b>
<b>Sobre este relatório</b> .....	<b>10</b>
<b>Destaques de 2022</b> .....	<b>11</b>
<b>Estrutura de Governança</b> .....	<b>12</b>
<b>Beyond 22-25, novo plano estratégico global</b> .....	<b>20</b>
Escalar nossos negócios principais	
Ir além	
Expandir em novos negócios	
<b>Estratégia de Sustentabilidade</b> .....	<b>32</b>
Nossa estratégia global de sustentabilidade: Ideal	
Dupla materialidade	
Pessoas	
Planeta	
Progresso	
<b>Sumário de Conteúdo da GRI</b> .....	<b>57</b>
<b>Anexos</b> .....	<b>62</b>
<b>Créditos</b> .....	<b>80</b>





# Edenred Brasil GRI 2-1

A Edenred é uma marca global e digital de serviços e meios de pagamento que atua como companheira de todas as horas para pessoas no mundo do trabalho e empresas. É a plataforma digital líder para serviços e meios de pagamento, que atua como a companhia diária para pessoas no trabalho, conectando 60 milhões de usuários e 2 milhões de comerciantes parceiros, em 45 países, por meio de aproximadamente 1 milhão de empresas-clientes. As doze mil pessoas colaboradoras da Edenred estão comprometidas em tornar o mundo do trabalho um ecossistema conectado mais seguro, eficiente e responsável todos os dias.

A Edenred Brasil é uma empresa de capital fechado, de serviços de benefícios, mobilidade e soluções de pagamento, e sua atuação conta com três linhas de negócios: Benefícios e Engajamento, com a marca Ticket; Mobilidade, com as marcas Edenred Ticket Log e Edenred Repom; e Soluções de Pagamento e Novos Mercados, com Edenred Pay e Punto. Sua sede é em São Paulo e tem atividade de *holding* não financeira.

Fiel ao propósito do Grupo – *Enrich connections. For good.* –, essas soluções potencializam o bem-estar e o poder de compra das pessoas, melhoram a atratividade e a eficiência das empresas e dinamizam o mercado de trabalho e a economia local. São mais de 130 mil empresas-clientes, 8,3 milhões de empregados beneficiados e cerca de 700 mil comerciantes credenciados no país.

Acesse nosso Relatório Anual Global, o Universal Registration Document 2022.



**Somos uma marca global e digital de serviços e meios de pagamento para pessoas trabalhadoras e empresas.**



No Brasil, as três linhas de negócios são: GRI 2-6

## Benefícios e Engajamento, com a Ticket

Parte da linha de negócios da Edenred que anteriormente se chamava Benefícios ao Trabalhador, passou a ser Benefícios e Engajamento a nível global, refletindo a nossa ambição de ir além dos benefícios. A marca possui benefícios tradicionais e flexíveis nos segmentos de alimentação, refeição, transporte, cultura, incentivos, recompensas, antecipação salarial, bem-estar, educação e *home office* e, em 2022, expandiu também para soluções de engajamento e bem-estar.

## Mobilidade, com a Edenred Ticket Log e a Edenred Repom

A linha de negócios deixou de ser chamada de Fleet & Mobility, de forma global, e passou a ser Mobilidade (*Mobility*, em inglês). A mudança no nome reforça o movimento de simplificação e de conexão com o Beyond, nosso planejamento estratégico, no compromisso de irmos além do abastecimento, promovendo uma mobilidade cada dia mais eficiente e sustentável. Em 2022, a Edenred, por meio da Edenred Ticket Log, adquiriu a Greenpass, adicionando soluções de tags de pedágio à linha de negócio.

## Soluções de Pagamentos e Novos Mercados, com a Edenred Pay e a Punto

O objetivo do Grupo é ampliar as possibilidades de atuação que hoje vão além do universo pré-pago e conta com soluções digitais personalizadas, no formato *white label* (que utiliza a tecnologia desenvolvida pela Edenred, mas dispõe de marca própria) e soluções pré-formatadas, como o Edenred Pagamentos – solução para pagamento de compensações, auxílios e comissões – e o Edenred

Empresarial – para a gestão digital de despesas corporativas, como gastos do dia a dia e reembolsos. Dessa linha de negócios, também faz parte a Punto, lançada em 2022 como a nova maquininha de pagamentos, que consiste em uma plataforma inteligente de soluções e gestão de pagamentos para estabelecimentos comerciais que adere às principais bandeiras do mercado.



**São mais de 130 mil empresas clientes, 8,3 milhões de empregados beneficiados e cerca de 700 mil comerciantes credenciados no país.**



## Participação em associações

### GRI 2-28

ABBT – Associação Brasileira das Empresas de Benefícios ao Trabalhador

Abecs - Associação Brasileira de Empresas de Cartões de Crédito e Serviços

Abepam – Associação Brasileira das Empresas de Pagamento Automático para Mobilidade

Aberje – Associação Brasileira de Comunicação Empresarial

Abrasel – Associação Brasileira de Bares e Restaurantes

ABRH-BRASIL – Associação Brasileira de Recursos Humanos

ABRH-MG - Associação Brasileira de Recursos Humanos (regional MG)

ABRH-SP – Associação Brasileira de Recursos Humanos (regional SP)

Aliança Pelos Jovens

AmCham – Câmara Americana de Comércio

Ampef – Associação das Administradoras de Meios de Pagamento Eletrônico de Frete

Asserj – Associação dos Supermercados do Estado do Rio de Janeiro

Brasil Reverso

Cardápio de Negócios

CCFB – Câmara de Comércio França-Brasil

CDP Climate Change

CEBDS – Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável

Ciesp – Centro das Indústrias do Estado de São Paulo

Clube Gestão RH

Coalizão Empresarial pela Equidade Racial e de Gênero

Ecovadis

Fetranscsc - Federação das Empresas de Transporte de Carga do Estado de Santa Catarina

Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+

Fórum Gerações e Futuro do Trabalho

FSC – Forest Stewardship Council

GHG Protocol Programa Brasileiro - Selo Ouro

MID - Movimento Inovação Digital

Movimento Uma Sobe e Puxa a Outra

Pacto pela Inclusão da Pessoa com Deficiência

Paqos – Associação de Gestão de Meios de Pagamentos Eletrônicos

Sebrae SP

Selo de Direitos Humanos e Diversidade

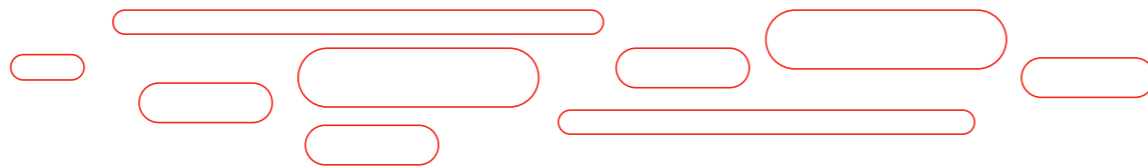
SETCEPAR - Sindicato das Empresas de Transporte de Cargas no Estado do Paraná

SETCERGS – Sindicato das Empresas de Transporte de Carga e Logística do Rio Grande do Sul

SETCESP – Sindicato das Empresas de Transporte de Carga de São Paulo e Região

Women's Empowerment Principles (WEPs), ONU Mulheres

WTC Club



## Valores

- Imaginação
- Simplicidade
- Paixão pelos clientes
- Espírito empreendedor
- Respeito

## Propósito: Enrich connections. For good.

Ou em tradução livre para o português: "enriquecer as conexões, para o bem e para sempre". O objetivo é transformar nossas redes de conexão em redes de valor, conectando, em todos os continentes, comerciantes, usuários, empresas e autoridades públicas.

Na Edenred, acreditamos que ótimas conexões são uma força imparável para promover o progresso. Ao transformarmos nossas redes de conexão em redes de valor, promovemos ganhos às pessoas e ao planeta. Este é o nosso propósito.



## Prêmios e reconhecimentos do ano



Edenred Brasil é uma das 150 empresas mais inovadoras do país, de acordo com o Prêmio Valor Inovação Brasil, promovido pelo Valor Econômico.

Na 4ª edição do ranking GPTW Instituições Financeiras realizado pelo Great Place to Work (GPTW) em parceria com a Associação Brasileira de Bancos (ABI), a Edenred Pay ficou em 2º lugar na categoria Serviços Financeiros.

Edenred é eleita, pela quinta vez consecutiva, como uma das empresas líderes em *open innovation* no Brasil, pelo *ranking* Top 100 Open Corps.



A Ticket recebeu o prêmio Melhores da Dinheiro, promovida pela revista Isto É Dinheiro.



A Edenred Brasil foi reconhecida pelo prêmio "As 100+ Inovadoras no Uso de TI", concedido pela IT Mídia, empresa de comunicação que promove ações e eventos com foco nos negócios de tecnologia da informação. Realizada anualmente, a iniciativa analisa o cenário de inovação que envolve as maiores empresas do País e reconhece as companhias que conseguiram demonstrar, no processo e na prática, a utilização da tecnologia em benefício da inovação empresarial.



A Ticket, e a Edenred Ticket Log ficaram entre as empresas do anuário Valor 1000, promovido pelo Valor Econômico em parceria com a FGV e a Serasa Experian.



A Ticket também figurou entre os Melhores Fornecedores para RH, promovido pela Gestão RH.



A Edenred Brasil recebeu Selo de Direitos Humanos e Diversidade da Prefeitura de São Paulo.

A Ticket e a Edenred Ticket Log, foram destaque da premiação Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil, nas categorias Médias e Grandes Empresas, segundo o *ranking* Great Place to Work. A Edenred Ticket Log também figurou em primeiro lugar em Destaque em Saúde Emocional, entre as grandes empresas.



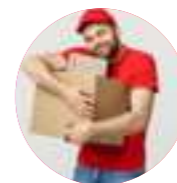
A Ticket, Edenred Ticket Log e a Edenred Repom figuraram entre os destaques do prêmio Maiores do Transporte & Melhores do Transporte, realizada pela OTM Editora.



A Ticket e a Edenred Ticket Log foram reconhecidas como duas das melhores empresas para mulher trabalhar, em segundo e quarto lugares, nas categorias médias e grandes empresas, respectivamente, segundo o *ranking* Great Place To Work Brasil Diversidade.



No Prêmio Cliente S.A. 2022, a Ticket ficou em terceiro lugar em Estratégia Inovadora em Mídia Social.



A Ticket foi a vencedora do Prêmio Top of Mind – Rio Grande do Sul e do Top Of Mind de RH, da Fênix Editora.

A Ticket foi premiada pelo Consumidor Moderno pela excelência nos serviços para o consumidor.

# Mensagem do presidente

GRI 2-22

Ir além! É assim que começamos nossa nova estratégia global da Edenred, o Beyond 22-25, que representa não apenas uma evolução, mas uma revolução em nossa jornada. Lançado como resposta às tendências impulsionadas pelas mudanças nos modelos de trabalho, ao avanço da sustentabilidade, à transição energética e à crescente digitalização da economia.

O caminho que a Edenred deve percorrer nos próximos três anos é ser a principal plataforma que oferece soluções para as pessoas no dia a dia do trabalho. Hoje, ela já é uma força tecnológica, atendendo 60 milhões de pessoas usuárias, um milhão de empresas-clientes e dois milhões de estabelecimentos parceiros no mundo, proporcionando a melhor experiência possível. Mais do que isso, ela é uma ferramenta que enriquece conexões para o bem e para sempre, refletindo nosso propósito fundamental.

Para isso, o Beyond está dividido em três frentes. A primeira tem o objetivo de continuarmos a ampliar o nosso portfólio de negócios principais. Na segunda, a meta é expandirmos a nossa oferta para além das soluções que fazem parte do nosso *core business*. E a terceira consiste em explorar

novas oportunidades de negócio. O plano tem sido o norte de transformações profundas do Grupo, que coloca a sustentabilidade no coração dos nossos negócios.

Um exemplo disso foi o lançamento, pela Ticket, nossa marca de Benefícios e Engajamento, do Ticket Super Flex, uma solução que reúne em um só cartão cinco benefícios (restaurante, alimentação, *home office*, educação e bem-estar). Além de garantir praticidade, a solução também está comprometida com a sustentabilidade, já que diminui as emissões de plásticos, bem como garante um processo produtivo com redução de 36% das emissões de CO<sub>2</sub>, de 50% no consumo de energia e com 75% de economia de água.



**Gilles Coccoli**  
Presidente da Edenred Brasil

“  
**Temos um DNA inovador forte, que faz parte dos nossos valores corporativos e ações.**”





Também considerando a integração da sustentabilidade à nossa estratégia, temos o Move for Good, programa idealizado no Brasil e expandido para dez países, e que tem ganhado grande adesão por parte dos clientes. Tem o objetivo de apoiar empresas na transição energética da mobilidade, com soluções capazes de reduzir e evitar a emissão de gases de efeito estufa (GEE). Você lerá mais sobre o Move for Good ao longo do relatório.

A inovação também tem papel fundamental dentro do Beyond. Temos um DNA inovador forte, que faz parte dos nossos valores corporativos e ações. Tanto que, desde 2016, investimos, em nível mundial, aproximadamente dois bilhões de euros em inovação tecnológica, sendo 385 milhões de euros apenas em 2022.

Os investimentos em projetos inovadores potencializam nosso crescimento e entendemos que devem permear diversas áreas da empresa, como a sustentabilidade, as finanças e os produtos. Com a tecnologia, temos avançado de forma significativa no tratamento de dados e investido em diversas formas de inteligência artificial. Queremos transformar informações em vantagens para nossos clientes, que poderão ter soluções cada vez mais personalizadas, que atendam ainda mais suas necessidades, além de ajudar na conservação do meio ambiente. Este é um investimento que nos permite expandir os negócios e crescermos de forma sustentável.

Outro lançamento é a Punto, da nossa linha de negócio Soluções de Pagamentos e Novos Mercados. A Punto tem como foco atender às necessidades de estabelecimentos que integram o ecossistema da Edenred no Brasil, como postos de combustíveis, oficinas mecânicas, restaurantes e supermercados, a fim de oferecer a melhor e mais personalizada solução

para esses negócios. A Edenred Pay implementou ações expressivas na gestão da digitalização responsável de pagamento, como o pagamento via PIX e a Conta Digital.

A inovação também foi o foco dos nossos investimentos no Brasil, principalmente na infraestrutura digital – somos referência no uso de dados –, voltada para aumentar nossa capacidade de surpreender as pessoas.

Ainda como parte da proposta de ir além, este também foi um ano de nos abirmos na busca por novos mercados. A Edenred procura aproveitar as oportunidades de crescimento externo, mantendo a sua classificação como *strong investment grade* (forte grau de investimento). Temos, em nossa história, a cultura de expandir nossos mercados, com o objetivo de fortalecer a Companhia. Atualmente, o Grupo tem um potencial de fusões e aquisições de dois bilhões de euros, focando em empresas que irão potencializar nossos negócios.

Globalmente, estabelecemos metas ambiciosas, visando alcançar cinco bilhões de euros em receita total até 2030. Além disso, comprometemo-nos com metas sociais e ambientais rigorosas, incluindo a redução das emissões de gases de efeito estufa até 2050.

O Brasil segue sendo uma grande oportunidade e temos aberto novas possibilidades. O país representa um centro de inovação para o Grupo. Sabemos que ainda há muito o que expandir por aqui, que há um potencial enorme, e estamos nos estruturando para que a Edenred esteja cada vez mais presente no dia a dia da população brasileira.

#### **Gilles Coccoli**

Presidente da Edenred Brasil

“  
**Temos, em nossa história, a cultura de expandir nossos mercados, com o objetivo de fortalecer a Companhia.**  
”



# Sobre este relatório

GRI 2-3

Publicamos anualmente nosso Relatório de Sustentabilidade, como um compromisso da Edenred Brasil com nossos *stakeholders*, com informações sobre diversos aspectos das nossas linhas de negócios e marcas, de forma transparente. O conteúdo traz os principais temas que envolvem o negócio e a nossa estratégia global de sustentabilidade, a Ideal.

Pelo segundo ano, o relatório é produzido com base na Global Reporting Initiative (GRI), uma das mais respeitadas

normas mundiais de sustentabilidade, e contempla o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2022.

Para mais informações e dados sobre a Edenred globalmente, acesse nosso [Relatório Anual Global, o Universal Registration Document 2022](#).

Para mais informações, entre em contato pelo e-mail:

[sustentabilidade-br@edenred.com](mailto:sustentabilidade-br@edenred.com)

**O relatório é produzido com base na Global Reporting Initiative (GRI), uma das mais respeitadas normas mundiais de sustentabilidade.**



# Destaques 2022



## Implantação da nova estratégia global da empresa

Beyond 22-25 foi um marco para a Companhia no mundo e no Brasil. Um de seus objetivos é agregar, orquestrar e distribuir um número cada vez maior de soluções B2B2C e promover um modelo de negócios ainda mais eficiente.



## Aumento da receita operacional em

# 16,7%

em comparação a 2021. Já o Grupo geriu cerca de **38 bilhões de euros em volume de negócios**, realizados principalmente por meio de aplicações móveis, plataformas *on-line* e soluções. **O crescimento operacional global foi de 19,2%.**



## Mobilidade

Em 2022 a Edenred Brasil adquiriu, por meio da Edenred Ticket Log a **Greenpass**, empresa de tecnologia de tags de pagamento por aproximação, utilizada em pedágios e estacionamentos.



## Social

Programa de voluntariado

# 3.245

pessoas colaboradoras em diversas ações sociais.

## Lançamento do SER,

programa de diversidade, equidade e inclusão, que legitimou as iniciativas já existentes na empresa e fez com que o nosso compromisso com o tema ganhasse celeridade, governança e transparência.

# 46

projetos de impacto social direcionando **R\$ 12.215.719,94** via incentivos fiscais.



## Meio ambiente

Lançamos e firmamos o **compromisso em ser carbono neutro até 2050.**

## Lançamos o Move for Good

iniciativa que apoia os nossos clientes na transição para uma mobilidade de baixo carbono.



## Benefícios e engajamento

a Ticket lançou o **Ticket Super Flex**, que possui os benefícios restaurante, alimentação, *home office*, educação e bem-estar, tudo em um único cartão.



## Meios de pagamento e novos negócios

Lançamento da maquininha de pagamento da Edenred, a Ponto.

# + de 20 mil

estabelecimentos clientes





# Estrutura de governança GRI 2-9

A diretoria estatutária da Edenred Brasil é responsável pelo processo decisório na gestão dos impactos da organização sobre a economia, o meio ambiente e as pessoas.

Há também um Conselho de Administração devidamente instalado. Seu papel é resguardar os direitos dos *stakeholders* e validação das principais decisões de investimento.

Além disso, a atualização da declaração de valores, missão, estratégias e políticas é feita nas reuniões de Diretoria Executiva (mais alto órgão de governança) e nas reuniões do Comitê de diretores.

Em 2022, foram levados ao mais alto órgão de governança 13 preocupações cruciais. [GRI 2-16](#)

## Órgãos de governança: GRI 2-12

### Diretoria-geral

É a responsável pela administração da empresa, buscando realizar o planejamento estratégico aprovado e cuidar para que o investimento realizado traga os retornos esperados, dentro dos padrões de qualidade, rentabilidade, prazo e segurança estabelecidos.

Também é quem cuida de enviar aos acionistas o orçamento projetado para cumprimento dos objetivos e metas, acompanhando e administrando a sua realização.

### Diretoria executiva

Fazem parte o *chief operating officer* (COO) de soluções de pagamento & novos mercados e presidente da Edenred Brasil; o vice-presidente da Edenred Brasil; a CFO da Edenred Brasil; a diretora jurídica, riscos e regulatório da Edenred Brasil; o diretor de Mobilidade da Edenred Brasil; o diretor-geral de especialidades da Edenred Brasil; o diretor-geral da Edenred Pay; e a diretora-geral da Punto no Brasil.





## Gestão de impactos

### GRI 2-13

O Vice-Presidente Executivo da Edenred Brasil e Diretor de Recursos Humanos, Comunicação Corporativa, Sustentabilidade e Cross-Sell, Alaor Aquirre, é o responsável pelo tema de Sustentabilidade dentro da companhia, acompanhando a estratégia e os indicadores globais de sustentabilidade para todas as marcas da Edenred Brasil. Os reportes são coletados e consolidados pela equipe de Sustentabilidade para o executivo e para o time global de Sustentabilidade na França, matriz da companhia.

Todas as equipes são responsáveis por seguir a política ambiental, Diretriz Mundial da Edenred, o Código de Conduta, Carta Ética e Compromisso de Diversidade, Equidade e Inclusão. A implementação prática dos compromissos se dá por meio de treinamentos, palestras, comunicações on-line na RED (intranet da Edenred), e-mails e eventos.

A implementação das políticas e compromissos é realizada por meio de treinamentos obrigatórios disponíveis em nossa plataforma de educação corporativa global, a EDU (Edenred Digital University). [GRI 2-24.](#)

### Comitês

São órgãos consultivos e auxiliam a diretoria-geral e a diretoria executiva no desempenho de suas funções. São eles:

- Comitê de Recursos Humanos;
- Comitê de GRC – Governança, Riscos e Compliance;
- Comitê de Investimentos;
- Comitê de Ética e Conduta;
- Comitê de Tesouraria.

**Todas as nossas pessoas devem realizar treinamentos sobre nossas políticas, como a Ambiental e o Código de Conduta.**





O processo de avaliação de desempenho da alta liderança e governança da Edenred é igual para todos os cargos. A área de Remuneração é responsável pela redação, atualização e manutenção do documento, que é sempre validado pelos gerentes, diretores e departamento jurídico da empresa. A avaliação não é independente e ocorre anualmente. **GRI 2-18**

A política de remuneração é vigente em todo território nacional, e são elegíveis os colaboradores efetivos da Edenred Brasil com contrato por prazo indeterminado - não são elegíveis as pessoas terceiras, temporárias, estagiárias e aprendizes.

A remuneração fixa leva em conta o nível de responsabilidade, autonomia, competência técnica, desempenho da pessoa colaboradora em relação à

função ocupada e o equilíbrio quanto à equidade interna e observância aos patamares mínimos exigidos pela legislação. Também são levados em conta eventuais adicionais de acordo com a função exercida e regras previstas nas normas coletivas aplicáveis.

A remuneração variável é atrelada ao atingimento de metas pré-estabelecidas, dentro de critérios e diretrizes estabelecidos. O bônus de admissão é um componente do pacote de remuneração que pode ser aplicado às posições-chave mapeadas pelo RH e pela Unidade de Negócio, com o objetivo de tornar o *total compensation* mais atrativo. Há ainda o bônus de atração, no qual a pessoa colaboradora deve permanecer na empresa por até 24 meses. Caso peça demissão antes desse prazo, deverá devolver à empresa o valor líquido proporcional ao tempo restante acordado. **GRI 2-19**

### Aumento percentual da remuneração total anual GRI 2-21

	2022
	Valor (real)
Maior remuneração paga (no período coberto pelo relatório)	113.691
Remuneração total anual média para todos os empregados (exceto o indivíduo mais bem pago)	7.135
Proporção	15,93

### Mudança na proporção da remuneração total anual GRI 2-21

	2022	
	Ano anterior	Esse ano
Maior remuneração paga	122.067	113.691
Remuneração total anual média para todos os empregados (exceto o indivíduo mais bem pago)	6.466	7.135
Aumento percentual da maior remuneração paga (%)		-6,86
Aumento percentual da remuneração total média (%)		10,35
Proporção do aumento percentual da maior remuneração paga pelo aumento percentual da remuneração total média		-0,66

Dados extraídos da base de dezembro/2021 e dezembro/2022.



## Ética nos negócios

GRI 2-15, 2-17, 3-3

A Edenred Brasil mantém o mais alto nível de integridade em seus negócios para que todos ganhem: a empresa, os clientes e a sociedade. Acreditamos que conexões confiáveis nascem e crescem por meio de relações saudáveis e éticas. Por isso, temos um programa robusto de *compliance* que é a base para todas as nossas decisões e atividades, trazendo segurança e ganhos para a nossa ampla rede de conexões.

Além do compromisso com o cumprimento das determinações legais e as diretrizes estabelecidas para o negócio, buscamos sempre promover a integridade pessoal e profissional de nossas pessoas colaboradoras e parceiras.

A área de Compliance é responsável por analisar e deliberar, com as demais áreas, ações que evitem ou mitiguem o conflito de interesse. O Grupo estabeleceu procedimentos internos de controle, auditoria, informações e relatórios para garantir que os nossos princípios éticos sejam respeitados.

Os conflitos de interesse podem ser identificados pelo monitoramento interno e pelo Canal Seguro (veja mais nas páginas [17](#) e [18](#)). Todas as situações do gênero são reportadas aos *stakeholders* para tomada de decisão em conformidade com as legislações vigentes e Programa de Integridade do Grupo.

Nos últimos três anos não tivemos casos de discriminação reportados na empresa. [GRI 406-1](#)

[Acesse o Canal Seguro](#)



## O combate à discriminação é um princípio fundamental da política de Recursos Humanos da Edenred.

### Respeito às leis

GRI 2-27

Fazemos tudo o que estiver ao nosso alcance para garantir o exercício das nossas atividades dentro da legalidade. Trata-se de uma obrigação, porém promove impactos positivos reais e traduz a credibilidade da nossa marca e a perenidade da nossa atividade. Em 2022, não foram identificados casos significativos de não conformidade com as leis e regulamentos.

O combate à discriminação é um princípio fundamental da política de Recursos Humanos da Edenred, assim como foi referenciado no Compromisso de Diversidade e no Código de Conduta da empresa. As decisões relativas à contratação, promoção, formação e re-

muneração são baseadas em aptidão, habilidade e experiência. O Grupo está empenhado em evitar qualquer forma de discriminação por razões de gênero, idade, estado civil, origem, orientação sexual, raça, etnia e aptidão física, ou contra membros de organizações sindicais políticas, religiosas ou comerciais. Além disso, a Edenred repudia a utilização de trabalho forçado ou ilegal e se recusa a trabalhar, ou interrompe imediatamente o contrato, com quaisquer fornecedores e prestadores de serviços que apresentem esse risco.

O Grupo também respeita rigorosamente a idade mínima para o trabalho em todos os países onde atua, e isso se aplica às relações da Edenred com entidades terceirizadas. A empresa se compromete a verificar, dentro da periodicidade definida em lei, a conformidade de suas instalações em matéria de saúde e segurança para seus clientes e pessoas colaboradoras ([saiba mais a partir da página 44](#)).



Além disso, a Edenred não tolera nenhuma forma de assédio moral e sexual e compromete-se a tomar as medidas necessárias para que cada pessoa colaboradora seja tratada com equidade e dignidade. Também não são toleradas situações que possam gerar impactos negativos de qualquer natureza nas pessoas que se relacionam com a Companhia e, sempre que identificados, são mitigados pelas ações do Programa de Integridade e atuação direta da alta administração.

Por meio de suas políticas e compromissos adotados, buscamos cumprir além do exigido nas legislações que tratam de nossos temas materiais, como direitos humanos, sustentabilidade, ética, prevenção à corrupção e lavagem de dinheiro.

O Programa de Integridade da Edenred tem envolvimento ativo por parte da alta direção e possui mecanismos e procedimentos internos de prevenção a atos ilícitos, de incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes e irregularidades. O Programa de Integridade

foi desenvolvido como ferramenta de governança e tem o comprometimento e apoio da alta administração da empresa. Ele é de domínio público e todos podem acessá-lo.

[Acesse o Programa de Integridade](#)

O Grupo realiza o monitoramento de suas ações e possui Comitês específicos que tratam de assuntos que impactam o público de forma geral, como riscos, lavagem de dinheiro, lei antitruste, *compliance* e proteção de dados. O Programa de Compliance é avaliado a partir dos resultados de monitoramento de suas ações – quando necessário, são aplicadas melhorias e incorporadas novas diretrizes em políticas a fim de mitigar novos riscos.





## Atualização constante

O Programa de Integridade é revisado periodicamente visando seu aperfeiçoamento na prevenção, detecção e combate à ocorrência de violações. Monitoramos a adesão à legislação e demais dispositivos reguladores, analisamos os requerimentos legais e regulatórios de "Anticorrupção" e comunicamos às autoridades de acordo com as exigências regulamentares vigentes.

Sempre que necessário, realizamos testes de *compliance* junto às áreas, visando assegurar a aderência ao arcabouço regulatório, bem como o efetivo gerenciamento de risco de conformidade. Aprovamos e acompanhamos os planos de ação apresentados pelas áreas após o resultado desses testes.

A Edenred assegura a disseminação da cultura de *compliance* e promoção de treinamentos de *compliance* e prevenção à lavagem de dinheiro, abrangendo seu quadro de pessoas colaboradoras e prestadores de serviços terceirizados.

Nós nos comprometemos ainda a:



Coordenar as atividades de *compliance*, trabalhando em parceria com a Gerência de Riscos e Controles Internos junto às áreas de negócio e suporte, atuando de forma independente no exercício de suas funções;



Revisar e acompanhar a solução dos pontos levantados no relatório de descumprimento de dispositivos legais e regulamentares, elaborado pelo auditor independente, conforme regulamentação específica;



Prestar suporte à alta administração quanto a aderência regulatória e subsidiar de informações sobre resultado das atividades de *compliance* e indícios constatados na avaliação e investigação de lavagem de dinheiro;



Estabelecer processos e promover ações para identificar e eliminar fatores facilitadores de práticas criminosas no desenvolvimento de novos produtos/negócios ou no aprimoramento daqueles já existentes.

Monitoramos as queixas do Canal Seguro, nosso canal de denúncias e buscamos identificar possíveis queixas públicas que envolvam a empresa. **GRI 2-25**



[Acesse o Canal de Ética e Conduta](#)

[Acesse o Canal Seguro](#)

## Cumprimento do Código de Ética e Conduta GRI 2-26

O Código de Ética e Conduta da Edenred Brasil faz parte do Programa de Compliance e traz a cultura corporativa, detalhando os valores da empresa, as práticas de negócio em relação à integridade, ao respeito às leis e aos direitos humanos – baseado na Declaração Universal dos Direitos do Homem - além da nossa diretriz de sustentabilidade. O Código também mostra os deveres da pessoa colaboradora, além de detalhar as condutas, as sanções e os procedimentos disciplinares. Estamos comprometidos com o combate à discriminação, o combate ao trabalho escravo e ilegal, a luta contra o trabalho infantil, saúde e segurança e assédio moral e/ou sexual.

### GRI 2-23

Para receber todas as denúncias relacionadas ao descumprimento do nosso Código de Ética e Conduta, incluindo assuntos relacionados a corrupção, disponibilizamos a todas as pessoas colaboradoras, fornecedores e parceiros comerciais o Canal Seguro, nosso canal de denúncias. Ele tem

como objetivo apurar todo e qualquer ato ou fato contrário a qualquer tipo de prática de ações imorais, ilegais ou antiéticas. A área de *Compliance* é responsável por preservar a confidencialidade do denunciante e das informações encaminhadas.

O Canal Seguro está disponível 24 horas por dia, sete dias por semana, por meio de uma plataforma segura e confidencial que é gerenciada por terceiros especializados no tema. Todas as informações tratadas nesse canal têm o sigilo e o anonimato dos envolvidos, e os relatos são tratados por pessoas especializadas. Qualquer pessoa colaboradora, cliente ou fornecedor pode comunicar preocupações com comportamentos antiéticos ou ilícitos e com a integridade da organização. Esse canal de denúncias externo é uma ferramenta imprescindível para apoiar a gestão das questões de ética e *compliance* dentro do grupo. Todos os relatos recebidos são investigados e o balanço das denúncias procedentes e descartadas é divulgado de forma transparente. Em 2022, não houve casos de discriminação tampouco casos confirmados de corrupção na Edenred Brasil.

Todos os relacionados ao Grupo recebem treinamento periódico sobre o funcionamento do canal de denúncias e como os relatos são apurados. Cada caso é avaliado pela Comissão de Ética e Conduta, formada pelos representantes das áreas de *Compliance*, Recursos Humanos e pela Diretoria-Geral da Unidade de Negócio. As sanções a serem aplicadas são precedidas de fundamentação pela Comissão de Ética e Conduta, respeitando sempre o direito à ampla defesa e ao contraditório. Ele vale não só para colaboradores, como também para clientes, parceiros e qualquer pessoa que esteja envolvida com o universo da Edenred.

**O Grupo monitora continuamente suas atividades para rastrear a eficácia de suas ações e identificar possíveis pontos de melhoria.**

## Gerenciamento de riscos

GRI 201-2, 205-1

Temos um Comitê Independente Global de Auditoria e Riscos, que reporta aos acionistas os pontos de atenção em relação a *compliance* e governança.

As políticas de gerenciamento de riscos são aplicáveis a todas as áreas, com critérios para identificação, análise, tratamento e monitoramento dos riscos (exceto riscos socioambientais), considerando na avaliação o contexto interno (que envolve a estrutura organizacional, processos, responsabilidades, sistemas de informação internos e relações com as partes interessadas internas).

Os riscos são avaliados em quatro dimensões de impactos:

1. Financeiro
2. Operacional
3. Regulatório
4. Estratégico e Reputação Consequente

Essa avaliação auxilia na tomada de decisão, pois identifica aqueles que são prioritários e necessitam de tratamento. Os riscos definidos como prioritários e seus respectivos planos de ação são acompanhados pela Diretoria.



**As políticas de gerenciamento de riscos são aplicáveis a todas as áreas**



# • Beyond 22-25, nosso novo plano estratégico global

Em outubro de 2022, a Edenred anunciou seu plano estratégico global, para o período de 2022 até 2025, o Beyond. O novo plano surgiu como uma resposta às mudanças nos hábitos de trabalho, além das preocupações de boa parte dos países do mundo com a transição energética e a crescente digitalização da economia.

É por meio do Beyond, portanto, que a Edenred, como uma marca que é a companheira diária das pessoas no mundo do trabalho, coloca a sustentabilidade no centro dos seus negócios com o objetivo de buscar soluções sociais, econômicas e ambientais. Vamos além também no compromisso com as metas ambientais, definindo uma trajetória em direção à redução das emissões de gases de efeito estufa na atmosfera.

**O compromisso com as práticas de sustentabilidade está no cerne da transformação do Grupo, principalmente por meio de sua estratégia global de sustentabilidade (Ideal) lançada em 2017, composta por três pilares Pessoas, Planeta e Progresso.**

As diretrizes estão diretamente conectadas aos negócios e orientam todas as empresas do Grupo no mundo, com objetivos e metas para nos apoiar que estão atrelados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU) e à Agenda 2030.

### idealpeople

A Edenred pretende ser um empregador de escolha em termos de desenvolvimento profissional, Direitos Humanos e diversidade, para promover o bem-estar através de uma alimentação saudável e sustentável e para contribuir para o desenvolvimento local.

## Pessoas

### idealplanet

A Edenred pretende proteger o ambiente, reduzindo a sua pegada de carbono, o consumo de recursos e resíduos, concebendo serviços ecológicos para mobilidade e desperdício alimentar e gerindo o impacto das suas soluções durante a sua vida útil – com um forte compromisso: alcançar o Net Zero de emissões até 2050

## Planeta

### idealprogress

Como uma Tech for Good confiável e engajada, a Edenred está comprometida em toda a sua cadeia de valor em promover alimentação e mobilidade sustentáveis graças às suas soluções e redes. Desenvolve as suas atividades e parcerias de forma ética, visando responder às expectativas dos seus stakeholders e envolvê-los na sua mudança para o digital, garantindo ao mesmo tempo a segurança informática e a proteção de dados.

## Progresso



Desde 2016, a Edenred vem reforçando consideravelmente seu portfólio, por meio de soluções em benefícios e engajamento, mobilidade e soluções de pagamento e novos mercados. Com a consolidação da nova estrutura organizacional, em 2019, foi criada a nova estratégia global, o Next Frontier, que figurou até 2022. Como o próprio nome diz, a nova estratégia expandiu as fronteiras dos negócios da empresa. O Next Frontier alavancou a Companhia para um novo patamar de conectividade e soluções para os clientes.

Criamos uma rede de conexões tão grande, que o *stakeholder*, ao fazer parte dela e aprofundar seus vínculos conosco, passou a ter cada vez mais soluções para o seu negócio em uma única plataforma.

O Beyond representa a continuidade do histórico construído pelo Next Frontier (veja mais sobre o Next Frontier na página 19 do nosso Relatório Anual Global, o URD - Universal Registration Document 2022), com o objetivo de ir além nas três linhas de negócios. O Beyond se baseia nos pilares Escalar, Estender e Expandir.

Accesse nosso Relatório Anual Global, o Universal Registration Document 2022.

**Esses três pilares se conectam ao propósito do Grupo – Enrich connections. For good. –, para enriquecer o bem-estar e o poder de compra das pessoas, melhorar a atratividade e a eficiência das empresas e dinamizar o mercado de trabalho e a economia local.**

BEYOND

**Escalar os negócios principais** - queremos potencializar aquilo que já está dando certo e crescer ainda mais em mercados existentes que ainda são pouco explorados.

**Ir além** - acelerar as estratégias além das já consolidadas de alimentação, do abastecimento e de pagamento. Para fazer isso, buscamos lançar e implantar mais serviços de valor agregado para as empresas-clientes, comerciantes credenciados e usuários. Essa estratégia tem foco total no cliente e em suas necessidades.

**Expandir em novos negócios** – por meio de novas aquisições, queremos expandir nossa atuação para novas oportunidades, sem limites previamente traçados. A Edenred busca essa expansão em localidades promissoras, como os Estados Unidos, a maior economia do mundo. No Brasil, pretvemos intensificar os investimentos em empresas de tecnologia, que possam agregar ao negócio novas soluções, para expandirmos nossa atuação e gerarmos uma conexão genuína entre nós e os *stakeholders*.

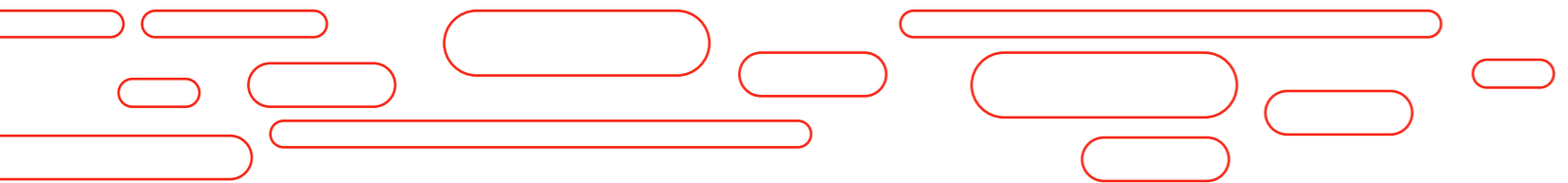


## Escalar nosso negócio principal

Um dos objetivos do Beyond é o aprimoramento das soluções de cada marca. O objetivo é que a pessoa colaboradora de cada linha atue constantemente para melhorar a qualidade das soluções.

Nesse sentido, a tecnologia tem papel fundamental. A estratégia de ampliação da presença digital da Ticket, como marca da Edenred Brasil, com investimentos em autonomia, inovação

e vantagens fazem parte do plano estratégico. Isso se reflete na ampliação dos canais digitais para estreitar relacionamento com os clientes (empresas-clientes, empregados beneficiados e comerciantes parceiros).



Outro exemplo prático para reforçar o nosso negócio principal foi a implantação na Edenred Ticket Log, líder no setor de gestão de frotas e soluções de mobilidade para o mercado urbano, e na Edenred Repom, especializada em soluções de gestão e pagamento de despesas para o mercado de transporte rodoviário de carga. A Edenred Repom compõe a linha de negócios Mobilidade da Edenred Brasil, líder mundial em soluções especializadas de pagamentos. A marca tem 30 anos de experiência e oferece soluções tecnológicas que otimizam a gestão financeira e operacional de empresas, caminhoneiros e postos. Uma frente importante é o compartilhamento de informações de utilidade pública na imprensa para os *stakeholders* e público em geral por meio de uma série de pesquisas exclusivas, como o levantamento sobre o gasto dos brasileiros com combus-

tível. Com o IPTL - Índice de Preços Ticket Log, reportamos a cada 15 dias os preços de todos os combustíveis e realizamos recortes exclusivos de cidades mais caras e mais baratas para abastecer. Com o IFR - Índice de Frete da Repom, abordamos o preço médio do frete e suas variações com base nas oito milhões de transações administradas pela Edenred Repom.

Com o objetivo central de munir a imprensa brasileira e, consequentemente, a sociedade de informações relevantes do setor de benefícios ao trabalhador e, considerando temas que variam desde boas práticas de gestão de pessoas, impacto da maternidade e paternidade no dia a dia das pessoas, até qual é o valor correto que as empresas devem oferecer de benefício às pessoas trabalhadoras, elaboramos anualmente pesquisas que perpassam pelo universo da Ticket.

Como somos uma plataforma completa, oferecemos diferentes soluções para fidelizarmos nossos clientes, sempre de olho em fatores como o *pricing*, de customização de preço para cada solução apresentada, e o *upselling* (quando o cliente acaba optando por um serviço mais completo do que inicialmente ele almejava), visando oferecer o melhor que temos aos potenciais clientes.

A Edenred possui o programa global chamado Passion for Customers (Paixão pelos Clientes), realizado em 36 subsidiárias em 2022. Também temos ações mensais como Fale com um Cliente Hoje, em que colaboradores podem se inscrever para sessões de *callback* com clientes que responderam nossa pesquisa de NPS e autorizaram contato. Promovemos visitas com as lideranças na central de atendimento (Caravana dos Clientes) para que os gestores possam ter uma

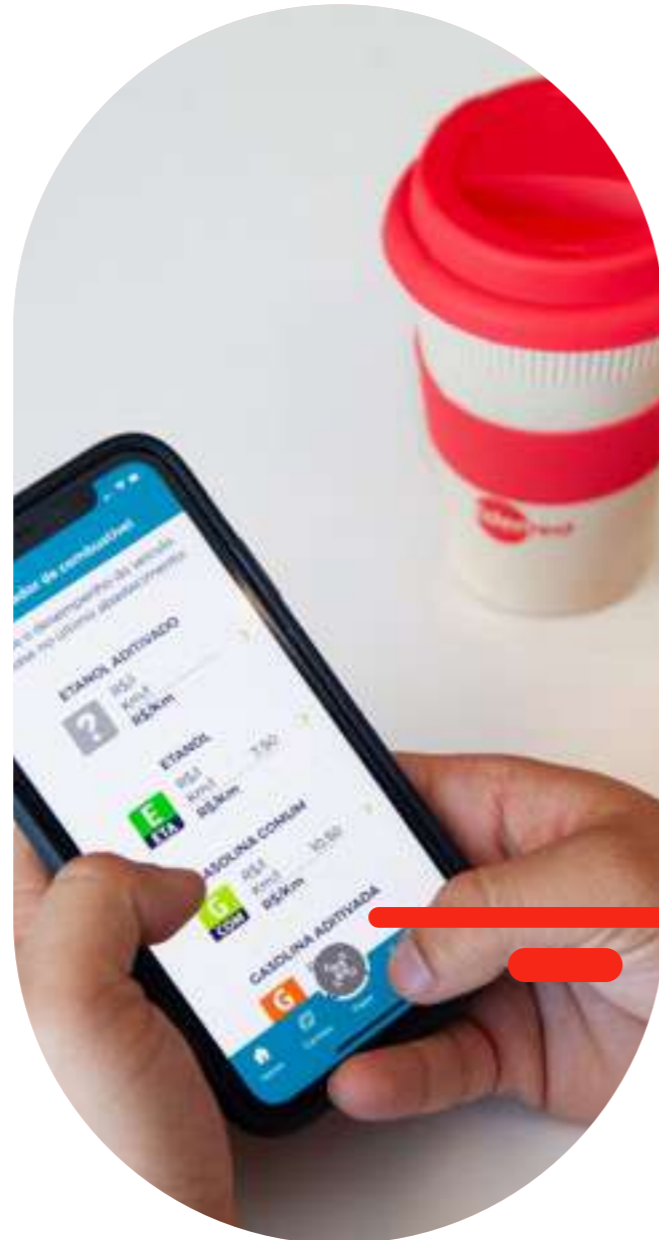
escuta ativa e reflexões de como podemos aperfeiçoar nosso atendimento, além dos Comitês do Cliente, nos quais são apresentados os indicadores da área para todos os públicos e planos de ação com o objetivo de alavancar o NPS. [GRI 3-3](#)



**O programa global Passion for Customers foi realizado em 36 subsidiárias em 2022.**

**8 mi**  
de transações administradas pela Edenred Repom





**A Edenred Pay oferece a possibilidade de revenda de suas soluções por pequenas e médias empresas**

que, assim, passam a ter a oportunidade de ampliar seu portfólio de serviços e ganhar comissões com as vendas. A iniciativa tem como foco escritórios de contabilidade, agências de *marketing* e publicidade, consultorias, administradoras de condomínio, promotoras de vendas e corretoras.

Aliás, a Ticket traz em 2022 a possibilidade de realizar pagamentos de boleto direto no aplicativo Ticket para usuários de Ticket Super Flex, Home Office. Com seus produtos e soluções digitais, a Edenred Pay também tem ações significativas na gestão da digitalização

## A Ticket traz em 2022 a possibilidade de realizar pagamentos de boleto direto no aplicativo Ticket para usuários de Ticket Super Flex, Home Office.

responsável de pagamento. O cliente pode, por exemplo, realizar seu pagamento via PIX, liberando o crédito no cartão em até uma hora. A Ederend Pay também disponibiliza uma conta digital, um modelo de negócio lançado em fevereiro de 2022 que permitirá a oferta completa para os nossos parceiros *white labels* que buscam tecnologia, saldo unificado e cartão pré-pago em 2022. **GRI 3-3**

**Outro destaque em 2022 nesse pilar foi a criação da Punto**, maquininha da Edenred Brasil, com uma pla-

taforma inteligente de solução e gestão de pagamentos para estabelecimentos comerciais que adere às principais bandeiras do mercado. São aceitos pagamentos por tarja magnética, chip, aproximação (*contactless*), QR Code e carteiras digitais. **GRI 3-3**

Ela entra para complementar um ecossistema que já temos, para que o estabelecimento se conecte com a Edenred completamente. Entre os diferenciais está a possibilidade de integração dos terminais do ponto de serviço (POS) ao sistema operacional do lojista, ofere-



**70%**  
de redução do tamanho do comprovante de vendas

Impressão térmica, eliminando em **100%** o uso de tinta

cendo todo o controle gerencial em um único terminal. A usabilidade e a agilidade na hora do pagamento e um centro de suporte multicanal ajudam a oferecer um atendimento diferenciado.

**A proposta de valor da Punto é oferecer automação comercial e tecnologia de ponta em soluções de pagamento para pequenas e médias empresas, proporcionando acesso a produtos e soluções de qualidade a um preço acessível.**

A Punto é uma marca que já surgiu adaptada às novas diretrizes de sustentabilidade da empresa. A visão de sustentabilidade está presente desde sua embalagem, uma caixa reciclável, no transporte das máquinas, até o fim de sua vida útil.

Na Punto, reduzimos em 70% o tamanho do nosso comprovante de vendas, visando uma maior economia de papel. A impressão ocorre de maneira tér-

mica, eliminando 100% o uso de tinta. Há ainda a possibilidade de envio do comprovante via SMS ou *e-mail* para os clientes, eliminando a impressão. Também reutilizamos máquinas sem uso em boas condições, reduzindo a quantidade de compra de novos terminais. Além disso, fechamos parceria com a Brasil Reverso, pensando no correto tratamento pós vida útil de nossos produtos, quando o terminal não pode mais ser reparado e deve ser descartado. Essas máquinas são recolhidas e todos os componentes são separados de acordo com sua composição e enviados para a indústria de reciclagem.

Orientamos que os estabelecimentos realizem a logística reversa e o descarte sustentável das caixas das maquininhas Punto. O processo de fabricação dessas caixas consome 50% menos água e usa 76% menos tinta que o habitual, sendo feita de material reciclado, reciclável e com tinta de base vegetal, ambas certificadas.



## Ir além

Dentro desse conceito de acelerar as estratégias além das já consolidadas de alimentação, do abastecimento e de pagamento, estamos no processo de criar e distribuir novos serviços embalados em uma nova experiência dentro de uma plataforma abrangente que estamos construindo.

Estamos investindo continuamente para a diversificação do portfólio, oferecendo soluções capazes de cobrir todas as necessidades das empresas, proporcionando experiências positivas, aumentando o poder de compra das pessoas que usam nossas soluções e ampliando, por exemplo, o acesso à alimentação saudável e a opções mais eficientes de mobilidade. Nesse sentido, a Edenred Ticket Log firmou parceria com empresas de mobilidade urbana, adaptando-se a novas demandas e à realidade atual em que muitos estão deixando de usar seu veículo próprio para se locomover e utilizando alternativas.

**A Edenred Ticket Log firmou parceria com empresas de mobilidade urbana, adaptando-se a novas demandas e a realidade atual em que muitos estão deixando de usar seu veículo próprio para se locomover e utilizando alternativas.**



Outro exemplo é o lançamento da **Ticket Vantagens, única plataforma do segmento que oferece aos clientes acesso a uma série de benefícios** exclusivos, como clube de descontos com *cashbacks*, cursos profissionalizantes gratuitos e serviços selecionados. A plataforma também disponibiliza vantagens para as empresas-clientes, que têm acesso a diversos serviços, como educação, oferecendo descontos exclusivos nas melhores instituições de ensino no país, serviços de nutricionistas, palestras e acesso a uma plataforma gamificada de engajamento a atividades físicas.



**Acelerar as estratégias e criar e distribuir novos serviços.**

**O lançamento do Ticket Super Flex, em 2022, um cartão que concentra inúmeras vantagens, é outro exemplo.** Com ele, é possível incluir até cinco soluções de benefícios em um único cartão, reduzindo assim o número de cartões plásticos necessários para serem emitidos. Além disso, desde 2022, em parceria com a fornecedora de cartões, a Ticket passou a emitir todos os seus produtos utilizando PVC reciclado, reduzindo o uso de PVC virgem na produção de cartões, além de reduzir o consumo de água, eletricidade e emissão de gases de efeito estufa. Foram emitidos 2.861.162 de cartões em PVC reciclado, de março de 2022 a junho de 2023. Isso representou 117,45 toneladas de CO<sub>2</sub> equivalente que deixaram de ser lançadas na atmosfera, equivalente a 61% a menos em emissões de carbono por cartão de PVC reciclado emitido, na comparação com PVC produzido com materiais não reciclados.



**+2.800**

cartões emitidos de março/2022 a junho/2023

**117,45t**

de CO<sub>2</sub> equivalente que deixaram de ser lançadas na atmosfera



A Edenred Repom também foi além e passou a permitir ao caminheiro a possibilidade de fazer a **Quitação Digital**, uma novidade que possibilita a prestação de contas das viagens por meio do aplicativo WhatsApp. A solução é vinculada à EVA Repom, assistente virtual da marca que foi lançada recentemente e é baseada em inteligência artificial.

A própria Edenred Brasil também investiu na EVA (Edenred Virtual Assistant), assistente virtual criada em 2015, para facilitar e agilizar os atendimentos aos clientes, por meio de inteligência preditiva que interpreta cenários, sugere hipóteses e oferece soluções antes mesmo do usuário expressar sua necessidade. A tecnologia foi ampliada para todas as linhas de negócio do Grupo e realiza consulta às bases de dados das marcas para gerar respostas de forma automática e instantânea. Como parte da iniciativa Passion for Customers, a Ticket adotou uma abordagem aprofundada na análise do NPS (Net Promoter Score), além de analisar comentários de clientes e o trabalho em conjunto com todos os departamentos da marca

para definir um plano de ação priorizado e unificado. Em outubro de 2022, foi realizada a primeira edição da CX Week, um evento com diversas iniciativas focadas na experiência do cliente, no qual as pessoas que trabalham na empresa puderam participar de treinamentos e mesas redondas, e ainda ter a oportunidade de vivenciar áreas que lidam diretamente com clientes.

## Em 2022 foi realizada a primeira edição do CX Week, um evento global focado na experiência do cliente.

## Move for Good

### GRI 3-3

Sabemos que, por atuarmos no setor de mobilidade, temos uma responsabilidade ainda maior na redução de emissões de gases de efeito estufa. Segundo dados do Sistema de Estimativas de Emissões e Remoções de Gases de Efeito Estufa (SEEG), o setor de energia, que inclui também o de transporte, foi responsável por 13,4% das emissões de gases de efeito estufa no Brasil em 2020.

Anualmente, as frotas gerenciadas pela Edenred Ticket Log no Brasil emitem 4,8 milhões de toneladas de carbono para a atmosfera. Dessa forma, entendemos que é nosso dever oferecer ao mercado soluções que possibilitem uma transição para uma mobilidade de baixo carbono, assim como incentivar e conscientizar nossos clientes a adotar atitudes positivas que ajudem a promover uma transformação no mercado e o equilíbrio entre negócios, sociedade e meio ambiente.

Por isso, pensando em ir além das nossas soluções de mobilidade, em 2022 foi criado no Brasil o programa Move for Good, já adotado globalmente pela Companhia. Ele está estruturado em quatro pilares de atuação:

### Conscientizar

Promover uma cultura que apoie um transporte e uma mobilidade mais sustentáveis;

### Reduzir e evitar

Apoiar os clientes no processo de transição para uma mobilidade de baixo carbono, por meio de uma frota mais produtiva ou utilizando fontes de energia mais limpa; **GRI 3-3**

### Compensar

Realizar a compensação do maior número possível de emissões de GEE (gás de efeito estufa) dos clientes;

### Preservar

Apoiar a preservação da biodiversidade e a recuperação de áreas degradadas.

As nossas soluções de mobilidade sempre serviram ao propósito de reduzir as emissões de nossos clientes, ao proporcionar uma melhor gestão de frotas - quanto mais efetiva, menos consumo e menos emissões -, mas agora, nós fomos além: mensurando e engajando ainda mais nossos clientes rumo à sustentabilidade por meio do Move for Good.

A compensação das emissões dos clientes de mobilidade ocorre em alguns passos: as emissões de GEE dos veículos dos clientes são calculadas mensalmente, de forma automática, e exibidas em uma plataforma dedicada. Elas são então compensadas em até 100% por meio de projetos socioambientais certificados, como os de desmatamento evitado; recuperação de metano de aterros; e emissões evitadas por meio da geração de energia limpa em centrais hidrelétricas.

Já a Edenred Ticket Log conta com o GoHub, plataforma de gerenciamento que centraliza dados e informações para pessoas que fazem gestão de frota. Assim, permite que os clientes conheçam, rastreiem e reduzam gradualmente seu consumo de combustível e, conseqüentemente, suas emissões de GEE.

Nosso próximo passo será disponibilizar para as empresas-clientes uma certificação anual das compensações legitimadas e auditadas. Em um primeiro momento, essa iniciativa é uma forma de conscientização e a Edenred espera que os clientes consigam reduzir gradativamente suas emissões. O processo servirá, então, como meio de compensar as emissões remanescentes de GEE do combustível que ainda está sendo consumido.



No Brasil, a Edenred Ticket Log compensou

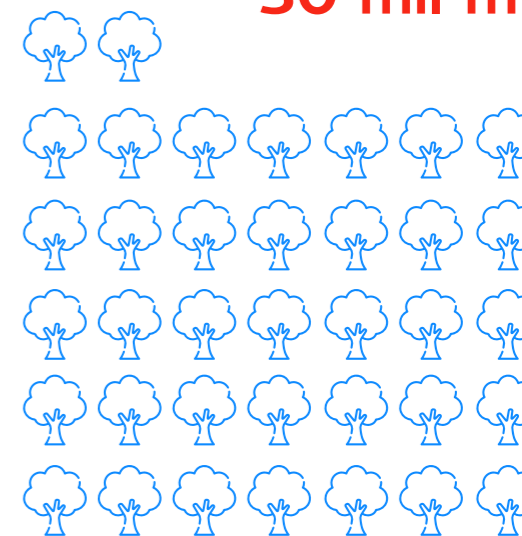
**4,4t**  
de emissões de CO<sub>2</sub> e

**13,3**  
milhões de litros de combustível em 2022. Globalmente, a compensação foi de mais de 98 milhões de litros de combustível até o final do mesmo ano

Em relação à preservação de ecossistemas, a Edenred passará a apoiar, por meio do Move for Good, o reflorestamento da Mata Atlântica, o bioma mais devastado do Brasil, com apenas 7% de sua área original. Milhares de mudas foram plantadas a partir de 2023, em parceria com o Legado das Águas, a maior reserva privada de Mata Atlântica do Brasil, em área florestal em São Paulo.

Já no início de 2023, nossa primeira ação de plantio do ano foi de cinco mil mudas de árvores nativas, no Parque Estadual do Jurupará. A área plantada de 30 mil metros quadrados equivale a três campos de futebol.

**5 mil mudas de árvores plantadas em 30 mil m<sup>2</sup>**





## Expandir em novos negócios

Dentro dessa estratégia global, a Edenred busca novas oportunidades de mercado para expandir nossa atuação e aquisições estratégicas na área de inovação e tecnologia para modernizar os nossos serviços e ampliarmos o leque de negócios, como forma de conectar as diferentes frentes de negócios que a empresa oferece.

No Brasil, a empresa possui uma cultura de aquisição consolidada – boa parte das pessoas colaboradoras da empresa vieram de companhias adquiridas. A ideia não é apenas adquirir uma carteira financeira, mas trazer capital humano e novos talentos que possam desenvolver ainda mais a empresa.

O ano de 2022 da Edenred Brasil começou com a aquisição da Greenpass, na área de mobilidade, anteriormente, fornecedora da Edenred.

A Greenpass é uma *startup* fundada em 2017 que utiliza tecnologia de *tags* de pagamento por aproximação em pedágios e estacionamentos.

Acreditamos que esse é um mercado com grande potencial de expansão. No Brasil, apesar da ampla disponibilidade da tecnologia de *tags* de pedágio e expectativas crescentes para um serviço rápido, contínuo e sem contato na experiência de pagamento, o mercado ainda é amplamente inexplorado, principalmente no segmento B2B.

# Estratégia de sustentabilidade








# Nossa estratégia global de sustentabilidade: Ideal

No lançamento do Beyond, ficou definido que nosso plano de crescimento se daria com a sustentabilidade no centro de nossos negócios. Para isso, os indicadores foram atualizados e as metas mais rígidas introduzidas na sequência do novo estudo de dupla materialidade realizado pelo Grupo. A Edenred, por meio das suas marcas Ticket, Edenred Ticket Log e Edenred Repom, Edenred Pay e Punto, considera a sustentabilidade como uma premissa fundamental no desenvolvimento dos negócios e relações com seus públicos.

Em 2022, continuamos o processo de implementar nossa política de responsabilidade social, ambiental e de governança corporativa, a Ideal. A estratégia de sustentabilidade do grupo é estruturada com base nessa política. Os compromissos são representados pelos pilares IdealPeople, IdealPlanet e IdealProgress, conectados aos conceitos de melhorar a vida das pessoas, preservar o meio ambiente e criar valor de forma responsável, respectivamente.

[GRI 2-23](#)



**Os compromissos de sustentabilidade são representados pelos pilares IdealPeople, IdealPlanet e IdealProgress.**

Dessa forma, superamos nossas metas e objetivos extra financeiros para 2022 e estamos colocando cada vez mais esforços em nossos compromissos. A área de Sustentabilidade é uma área corporativa que atende todas as marcas da Edenred Brasil com atuação nos temas sociais, ambientais e de governança, incluindo gestão ambiental, responsabilidade social, incentivos fiscais, voluntariado, mudanças climáticas, reporte de sustentabilidade, atendimento de clientes internos para criação de novos processos e projetos, bem como nossas marcas para criação ou remodelagem de produtos para tornar a sustentabilidade um tema transversal.

Ela ainda é a responsável por medidas que reduzam o impacto no meio ambiente, como a utilização de crédito de carbono, atividades voltadas ao voluntariado e para o bem coletivo. **GRI 2-17**

Somos signatários do Pacto Global no nível da matriz e, em setembro de 2022, por exemplo, a Edenred ingressou no Paris Euronext CAC 40 ESG da bolsa de valores, em meio a outras grandes

empresas do mundo que têm sido reconhecidas com as melhores práticas ESG. No ano, também alcançou *rating* B no CDP Mudanças Climáticas.

Também houve uma quinada de sustentabilidade na empresa em relação aos indicadores não financeiros, que passaram a ser colocados nos balanços da Edenred. Nas assembleias gerais com acionistas, a exposição sobre o tema de sustentabilidade já divide a importância com estratégia financeira.

Em termos de governança, há um foco intenso em segurança da informação por meio da certificação das plataformas de autorização de pagamento, além de ações específicas para proteção de dados pessoais e ética nos negócios. Nos recursos humanos, gestão de talentos, promoção de diversidade e desenvolvimento e fortalecimento das equipes são prioridades. Para o meio ambiente, estamos na luta contra as mudanças climáticas, descarbonização da cadeia de suprimentos, desenvolvimento de produtos ecologicamente sustentáveis e promoção da mobilidade sustentável.

### idealpeople

		2022 Resultados Edenred Brasil	2022 meta do grupo	2030 meta do grupo
Diversidade	% mulheres em posição executiva	32%	31%	40%
Treinamento	% pessoas treinadas	100%	80%	85%
Solidariedade	Número de dias de voluntariado	316	1	5

### idealplanet

		2022 Resultados Edenred Brasil	2022 meta do grupo	2030 meta do grupo
Mudança climática	% redução da intensidade versus 2013 (gee/m <sup>2</sup> ) seguindo a SBTi para alcance de cenário de aumento médio de 2 oC	-37%	-36%	-52%
Eco services	Número de serviços ambientalmente amigáveis com foco em mobilidade e desperdício de alimentos	4	20	1 por país
Eco designed solutions	% Volume de negócios apoiados por soluções em eco designed (vouchers e cartões em papel)	41%	35%	70%

### idealprogress

		2022 Resultados Edenred Brasil	2022 meta do Grupo	2030 meta do Grupo
Ética	% empregados com conhecimento no Código de Ética	100,00%	100%	World's Most Ethical Companies (WMEC)
Proteção de dados	% subsidiárias com padrão comum de compliance e colaboradores sensibilizados nos temas de dados pessoais	100%	100% subsidiárias do Grupo	certificações e regras corporativas obrigatórias
Qualidade	% cobertura de certificação de Qualidade (por headcount)	100%	50%	85%
Comida sustentável	% de usuários e vendedores de alimentos alertados sobre nutrição saudável e sustentável	92%	52%	85%



# Dupla materialidade

GRI 3-1

A matriz de dupla materialidade foi desenvolvida em nível global com base no projeto de sustentabilidade firmado em abril de 2022. A dupla materialidade é um passo mais profundo nos reportes de sustentabilidade, porque apresenta duas vias dos impactos da empresa. É feita uma avaliação de quais riscos ameaçam a continuidade dos negócios da Companhia e, simultaneamente, os impactos da empresa sobre as pessoas e o meio ambiente.

A avaliação dos temas materiais foi realizada em duas etapas: a primeira fase foi realizada por meio de uma averiguação setorial e regional, elencando todos os desafios da empresa e selecionando os mais relevantes. A segunda fase incluiu entrevistas qualitativas com os principais *stakeholders* internos e externos para medir a materialidade de cada um dos temas selecionados, tanto em relação ao impacto deles no Grupo como em termos do impacto da empresa na sociedade. (Saiba mais sobre o processo de construção da nossa matriz de materialidade na página 192 do [URD](#).)

A partir desse processo, chegou-se a 16 temas prioritários apresentados a seguir.

**A dupla materialidade avalia os riscos que ameaçam a continuidade dos negócios e os impactos da empresa sobre as pessoas e o meio ambiente.**

## Lista de temas materiais até outubro de 2022, utilizados na elaboração deste Relatório: GRI 3-2



**Segurança de TI e privacidade de dados**



**Digitalização responsável de pagamentos**



**Ética nos negócios**



**Satisfação dos clientes**



**Energia e mudança climática**



**Gestão de talentos**



**Promoção da alimentação saudável e sustentável**



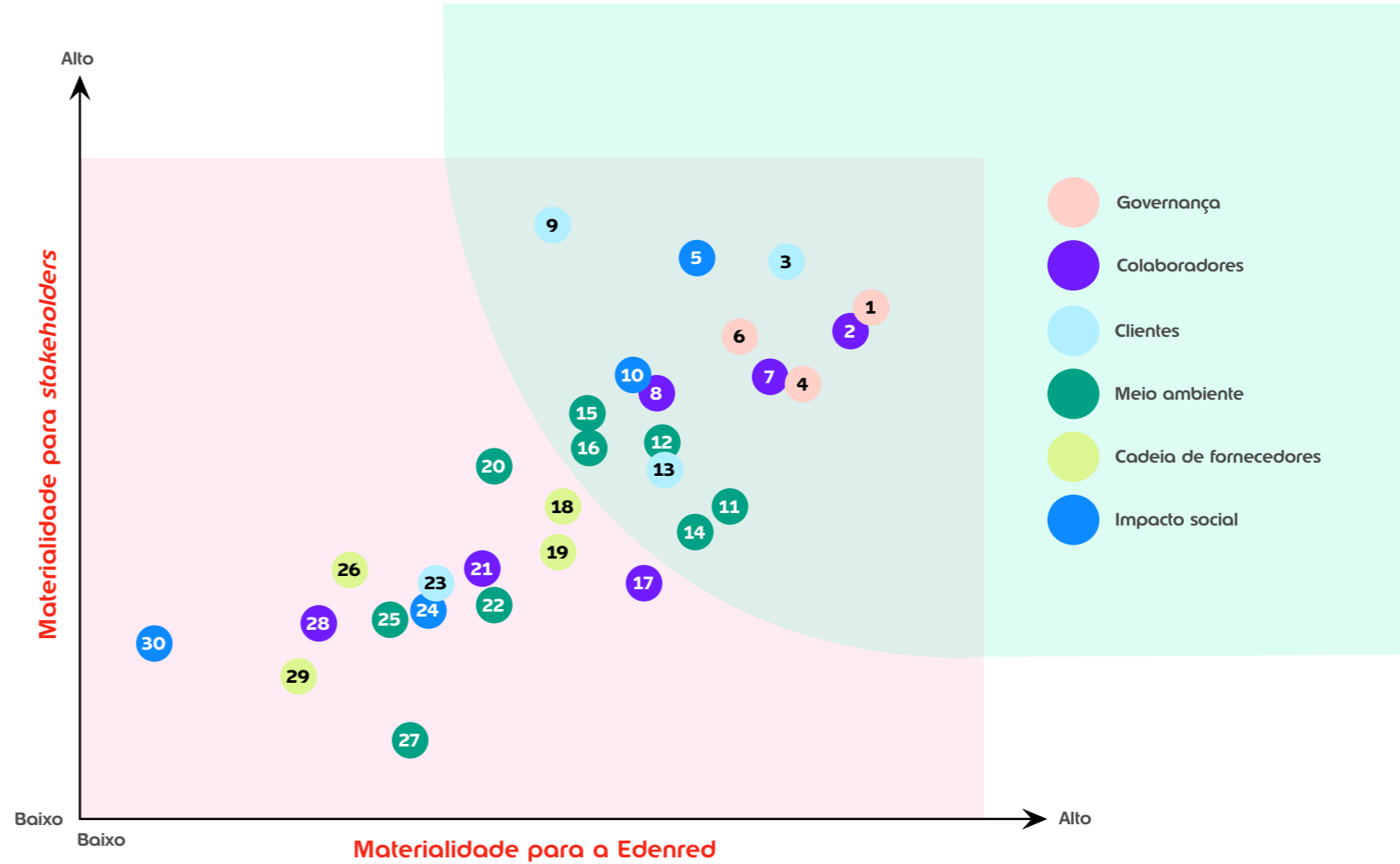
### Em outubro de 2022, foi lançada para o mercado a nova matriz de materialidade:

Ranking de temas prioritários em responsabilidade social corporativa

- 1 Segurança de TI
- 2 Atração, retenção e engajamento de talentos
- 3 Soluções inovadoras e adaptação responsável ao comportamento de novo usuário
- 4 Proteção de dados pessoais
- 5 Impacto socioeconômico de soluções
- 6 Ética nos negócios e *compliance*
- 7 Treinamento e desenvolvimento de habilidades
- 8 Diversidade, inclusão e equidade
- 9 Satisfação e experiência do consumidor
- 10 Impacto social e econômico nas regiões e comunidades onde atuamos
- 11 Promoção de mobilidade sustentável
- 12 Gestão da pegada de carbono e mitigação das mudanças climáticas
- 13 Acessibilidade via soluções da Edenred
- 14 Descarbonização da cadeia de suprimentos
- 15 Promoção de alimentos locais
- 16 Ecodesign e circularidade de materiais

Ranking de temas de responsabilidade social corporativa

- 17 Bem-estar dos colaboradores no trabalho
- 18 Relação sustentável e responsável com parceiros comerciais
- 19 Respeito aos Direitos Humanos e condições decentes de trabalho na cadeia de fornecedores
- 20 Transformação tecnológica sustentável
- 21 Saúde do trabalhador e segurança do trabalho
- 22 Luta contra o desperdício de alimentos
- 23 Acessibilidade a soluções da Edenred
- 24 Promoção de um estilo de vida saudável por meio de uma nutrição balanceada
- 25 Luta contra o desperdício na distribuição (exceto desperdício de alimentos)
- 26 Relação sustentável e responsável com fornecedores
- 27 Resiliência e adaptação às mudanças climáticas
- 28 Diálogo social
- 29 *Compliance* de práticas ambientais na cadeia de fornecedores
- 30 Diálogo e parceria com associações e ONGs
- 31 Impacto das atividades da Edenred nos recursos naturais





**Temos canais de comunicação específicos para cada público com o objetivo de sermos sempre transparentes no relacionamento.**

## Nossos stakeholders

GRI 2-29

Temos como principais *stakeholders* clientes corporativos, estabelecimentos comerciais, usuários, pessoas colaboradoras, investidores, autoridades públicas/governamentais e sociedade civil.

Usamos a inteligência de dados para nos engajarmos com *stakeholders*, disponibilizando informações e estudos exclusivos com retratos das transformações nas rotinas das empresas e dos brasileiros, sempre ouvindo suas dores e percepções.

Realizamos pesquisas junto aos usuários, empresas-clientes e estabelecimentos para levantar informações suficientes e qualificadas para desenhar diagnósticos sobre a mudança na rotina e nas condições de trabalho, na saúde mental dos brasileiros, as mudanças nos hábitos de alimentação, a influência dos novos modelos de trabalho na vida pessoal e profissional, a convivência das famílias em casa du-

rante o isolamento social, entre outros temas que fazem parte da realidade dos nossos *stakeholders*.

Nossa atuação busca nortear empresas a conduzir suas práticas de recursos humanos, de benefícios, de gestão de frotas e fretes em momentos de transformação de seus setores e do mundo do trabalho.

Para engajar os *stakeholders*, utilizamos canais de comunicação digital como LinkedIn, Wikipedia, YouTube, Glassdoor, *site* da Edenred Brasil e outros. Integramos com todos que nos procuram nos comentários, com uma média de 20 mil interações por ano.

O propósito é ser uma fonte de informação para o mercado, referência no setor em que atuamos, a fim de garantir dados atualizados e que impactem positivamente a vida e o dia a dia de nossos públicos.

Para criação de valor, a Edenred Brasil procura estabelecer relações com qualquer indivíduo ou organização com quem se relaciona. O diálogo promove conexões, confiança e adesão às iniciativas do Grupo. Também mitiga potenciais riscos e conflitos, incluindo incerteza, insatisfação, desinteresse e resistência à mudança.

O relacionamento com as partes interessadas é feito com o propósito de ser contínuo e transparente, com canais de comunicação e engajamento para cada público. A abordagem desses canais pode variar de acordo com o envolvimento e a perspectiva de cada um. Dessa forma, as equipes que mantêm esses relacionamentos adotam uma comunicação rápida, consistente e transparente, estimulando parcerias e visando a manutenção da boa reputação corporativa da Companhia.



# Pessoas

GRI 404-2

As pessoas colaboradoras da Edenred são ativos essenciais para o sucesso do Grupo. Proporcionar oportunidades para o desenvolvimento individual e profissional são objetivos definidos no plano estratégico Beyond. Além de reter talentos, o Grupo busca difundir internamente novos conhecimentos e competências.

A Edenred Brasil possui 2.328 pessoas colaboradoras, que ficam nos escritórios em São Paulo, Rio Grande do Sul e no Pará, além da equipe comercial espalhada pelo país.

As ações internas de treinamento e desenvolvimento são voltadas a todas as pessoas colaboradoras da empresa, incluindo os estagiários e jovens aprendizes. Também ofertamos o aprendizado de um segundo ou terceiro idioma e programas de reembolsos educacionais.



Temos **2.328** pessoas colaboradoras em São Paulo, Rio Grande do Sul e Pará, além da equipe comercial em todo o país [GRI 2-7](#)

o Grupo busca difundir internamente novos conhecimentos e competências.

A linha de negócios **Benefícios e Engajamento** lançou o Programa de Desenvolvimento de Lideranças no início de 2022, com participação de 115 líderes, enquanto a linha de **negócios Mobilidade** seguiu com seu Programa de Desenvolvimento de Liderança (100% dos gestores foram avaliados e 100% dos gestores locais capacitados).

A linha de negócios Mobilidade também possui um programa de estágio, oferecendo a 17 jovens de alto potencial a oportunidade de trabalhar na empresa por 12 meses. O programa visa a atração e retenção de jovens talentos, com foco no longo prazo. Também é realizado um programa de desenvolvimento de talentos, com 18 meses de duração, que prepara jovens já graduados para se tornarem futuros líderes. Durante esse tempo, eles desenvolvem uma compreensão aprofundada do funcionamento do negócio, produtos e soluções, interagindo diretamente com a alta administração. A Ticket também abriu um programa de estágios no segundo semestre de 2022, que contou com a seleção de jovens profissionais para as áreas de Estratégia e Desenvolvimento, Produtos, Marketing, Financeiro, Rede, Operações e TI.



Nosso Programa de Desenvolvimento de Lideranças teve a participação de **115** líderes

**100%** dos gestores foram avaliados

**100%** dos gestores locais capacitados



**Também destacamos outros programas com objetivo de encontrar talentos e desenvolver nossas pessoas colaboradoras: GRI 3-3**

- Criamos o programa **Match Premiado**, com o objetivo de incentivar nossas pessoas colaboradoras a recomendar profissionais que vêm do mercado.
- Duas vezes por mês, realizamos um treinamento de **onboarding** corporativo no qual são apresentados a empresa, nossos valores e as principais iniciativas como sustentabilidade, diversidade, saúde e benefícios, *compliance* e riscos.
- Na Edenred Pay, pesquisamos novos colaboradores para saber como eles foram recebidos e se houve um ponto de melhoria em relação ao conhecimento da linha de negócios. Criamos o **Onboarding Pay** para explicar aos novos colaboradores um pouco da responsabilidade e o que cada área faz.
- O **Edenred Acelera** foi um programa que envolveu 32 colaboradores imersos numa jornada de aprendizagem que estimulou uma atitude criativa e de transformação, durante três meses.
- O **Programa de Mentoria** foi implantado com o objetivo de desenvolver *soft skills* de seus participantes, com a integração de 11 mentorados (de analistas seniores a coordenadores) e nove mentores (de gerentes a diretores).
- Na trilha Inovação, foi realizado o treinamento "Tendências de mercado e tecnologias", com 216 participantes; "**Lean startup & MVP**", com 194 participantes; "Desenvolvendo negócios com *startups*", com 63 participantes.
- Lançamos o **Legacy**, programa de liderança em formato de jornada e soluções de *crowd learning*, com participação de 115 líderes.
- O **Vendas 5.0 - Preparado para o Futuro** foi um programa de desenvolvimento e treinamento para equipe de Merchant Affiliation, com aulas *on-line* e presenciais para 13 colaboradores. O treinamento foi focado em gestão de mudanças diante do atual cenário do mercado de benefícios.
- A **trilha de conhecimento Ponto Brasil** abrangeu treinamentos para colaboradores de todos os níveis, com o objetivo de qualificar e equalizar conhecimentos entre todos.

- O **Programa de Intraempreendedorismo** promoveu um espaço de capacitação dos colaboradores, que puderam apresentar, em cinco minutos, novas ideias à Diretoria Executiva.
- O **Eward Brasil** é uma premiação com o objetivo de identificar e reconhecer as contribuições e o desempenho das equipes. Tivemos 57 projetos inscritos, sendo 26 finalistas e 14 premiados, que receberam prêmio de R\$ 500,00, além de troféu com o nome do colaborador e do projeto vencedor.
- **Celebre**, o evento anual de reconhecimento da Edenred Brasil, premiou projetos vibrantes do Eward Brasil, reconheceu a ideia vencedora da inovação programa "Se Vira nos 5", além de ter homenageado os colaboradores que completaram dez, 20 ou 30 anos de trabalho na empresa.
- No projeto **Guardiões do GTA**, as pessoas colaboradoras contribuem com soluções e trabalham em melhorias a partir da análise dos resultados obtidos em nossa pesquisa global de engajamento, a EdenVoice. O programa envolveu 298 pessoas, em nove países envolvidos (Brasil, México, Venezuela, Chile, Colômbia, Estados Unidos, Uruguai, Argentina e Peru).
- O **Prêmio Programa Supera 2022** foi realizado em dois eventos, no primeiro e segundo semestres, que reconheceram os destaques da equipe Comercial, com participação de aproximadamente 50 pessoas de todo o Brasil.
- Contamos ainda com as práticas de **Flextime**, que permite flexibilidade de horários, e **Flexplace**, que possibilita aos pais trabalharem alguns dias de casa.





## Engajamento e felicidade

Anualmente, realizamos uma pesquisa de clima, idealizada pelo GPTW. Em 2022, 83% dos colaboradores participaram e os resultados foram apresentados a toda a alta liderança. Promovemos também *workshops* com as lideranças para apoiá-las na análise e disponibilizamos ferramentas de apoio para discussão com a equipe.

Junto ao engajamento, também nos preocupamos com a felicidade das pessoas colaboradoras. Com base na metodologia PERMA, da psicologia positiva, lançamos o Felicitômetro, uma pesquisa virtual que mede o nível de felicidade da equipe e realizamos o *workshop* Felicidade Corporativa. Além disso, realizamos a Semana da Felicidade, que incluiu elogiar os colegas de trabalho e assistir a uma série sobre o tema. Nessa linha, realizamos o Happy News 2022, um *happy hour* realizado mensalmente com o objetivo de estreitar relacionamentos e aproximar equipes e lideranças, fortalecendo nossos relacionamentos.



## Competências para o futuro

Em 2022, lançamos o curso Competências do Futuro 2025, para o desenvolvimento de novas habilidades de temas em: tecnologia, análise de dados, negócios e finanças, que foram inseridas pelos colaboradores em Desejos de Treinamento, durante o período de avaliação de metas em 2021. Desenvolvemos uma seção específica com módulos *on-line* certificados pela FIA (Fundação Instituto de Administração). No total, tivemos 318 inscritos e 93 horas de treinamento.

Investimos no desenvolvimento para a aceleração de carreira do público interno em diversos níveis de atuação e no desenvolvimento de uma liderança estratégica e inovadora. Para aquelas pessoas em processos de transição ou aposentadoria, oferecemos apoio por meio de programas específicos.

Outra iniciativa é a parceria com a Edupass, a primeira e maior plataforma de benefício educacional do país. Pessoas colaboradoras da Ticket possuem desconto em cursos de graduação, pós-graduação, MBA e idiomas, além de outros cursos para desenvolvimento de *soft skills*. O benefício também é extensivo a familiares.



## Investimos em desenvolvimento para acelerar a carreira do nosso público interno.



**O tema Diversidade, Equidade e Inclusão está conectado com a nossa diretriz global de sustentabilidade por meio do pilar IdealPeople.**

## Diversidade, Equidade e Inclusão

Por meio da nossa diretriz global e de princípios orientadores, que guiam nossa atuação em busca de uma cultura diversa, equitativa e inclusiva, a Edenred Brasil está comprometida em garantir e promover um ambiente de trabalho seguro, respeitoso, livre de discriminação e com igualdade de oportunidades e de desenvolvimento profissional para todas as pessoas que compõem seu quadro de colaboradores próprios e terceiros.

Com esse compromisso queremos, também, assegurar para nosso público interno e parceiros de negócios os nossos esforços para combater qualquer prática discriminatória, seja por raça, cor, gênero, orientação sexual, idioma, nacionalidade, religião, idade ou condição social.

Para disseminar essa cultura, definimos cinco frentes de atuação e que são representadas por grupos de afinidade: diversidade geracional, equidade de gênero, étnico-racial, LGBTQIA+ e pessoas com deficiência.

O tema Diversidade, Equidade e Inclusão está conectado com a nossa diretriz global de sustentabilidade por meio do pilar IdealPeople. Neste pilar, assumimos o compromisso de sermos uma marca empregadora forte, garantindo um ambiente positivo para o desenvolvimento profissional, respeitando a diversidade e os direitos humanos, para que, não somente nossas pessoas, mas todas as nossas conexões, tenham liberdade de ser quem elas são.

Embora a Edenred ainda não possua uma política de Direitos Humanos e de Diversidade e Inclusão, em 2021 estruturamos a Carta Compromisso com a Diversidade. Este é um importante marco que documenta publicamente o engajamento e o compromisso da empresa com a diversidade. Em fevereiro de 2022 foi lançado o SER, nosso programa de diversidade, equidade e inclusão, estruturado nos pilares governança, desenvolvimento, comunicação e eventos. Entre os compromissos firmados, dentro da estratégia Ideal, buscaremos ter, até o final de 2023, 31% de mulheres em posições executivas e 40% em 2030. [GRI 2-23](#).

[Acesse a Carta Compromisso com a Diversidade](#)

Para fomentar cada vez mais a agenda de diversidade, a Edenred Brasil firmou compromissos públicos com:



Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, movimento que articula empresas para a promoção do respeito à diversidade LGBTQIAP+



Coalizão Empresarial para a Equidade Racial e de Gênero, iniciativa empresarial com foco na equidade e na superação da discriminação racial e de gênero no mundo do trabalho



Fórum de Gerações e o Futuro do Trabalho, que dialoga sobre as sinergias e oportunidades geradas pela convivência de diferentes gerações nas organizações



Pacto pela Inclusão da Pessoa com Deficiência, que promove a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho



Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs), iniciativa ligada à ONU Mulheres e ao Pacto Global



Aliança Pelos Jovens, iniciativa idealizada pela Nestlé para promoção da empregabilidade juvenil.

Além disso, a marca formalizou o compromisso público em **garantir e promover um ambiente de trabalho seguro, respeitoso, livre de discriminação e com igualdade de oportunidades e de desenvolvimento profissional para nossas pessoas colaboradoras e terceiros.** Nesse compromisso, também asseguramos para o público interno e parceiros de negócios os esforços para combater qualquer prática discriminatória, seja por raça, cor, gênero, orientação sexual, idioma, nacionalidade, religião, idade ou condição social.





## Saúde e segurança

403-1

Na Edenred, prezamos pela segurança das pessoas colaboradoras, garantindo que os ambientes de trabalho sejam seguros para as atividades ali realizadas. A política de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional estampa esse nosso compromisso ao trazer diretrizes que visam implantar

uma cultura de promoção da saúde e segurança das pessoas colaboradoras e nossos *stakeholders*. Ela está embasada nas legislações pertinentes às nossas atividades, e nos direciona para verificar e mitigar os principais riscos ambientais, por meio do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

Acompanhamos anualmente a saúde das pessoas colaboradoras por meio de programas de bem-estar. Desde a primeira edição, mais de 5.600 atendimentos e quase 30 mil aferições foram realizados no Circuito Saúde, programa de mapeamento da saúde das pessoas colaboradoras, com o objetivo de melhorar a qualidade de vida e estimular a produtividade.

Além disso, são feitos diagnósticos em ergonomia. Temos uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) instituída, que realiza reuniões periódicas e uma equipe de brigada de emergência treinada. Nossas ações nesse sentido estão baseadas nas normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

Sempre que um risco é identificado, são informadas as equipes de segurança, da Cipa e brigada de emergência para que os ajustes necessários para sanar o risco sejam feitos.

De acordo com o mapeamento de riscos, a Cipa promove novos treinamentos e ações na Semana Interna de Prevenção a Acidentes (Sipat).

**Mais de 5.600 atendimentos e quase 30 mil aferições foram realizados no Circuito Saúde.**

## Saúde para todos

GRI 403-2, 403-3

Nosso Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) também segue as normativas do Ministério do Trabalho, em especial a NR7. Por meio dele, contamos com um sistema de saúde ocupacional, com serviço prestado por empresa terceirizada e um médico ocupacional. Todas as pessoas colaboradoras estão incluídas no programa e, portanto, contam com monitoramento da saúde, cuja frequência é determinada pelo risco da atividade e do ambiente laboral. O PCMSO é alterado sempre que necessário caso o médico detecte alterações nos processos de trabalho, novos riscos mapeados ou mudança de legislação.

São verificados os métodos de trabalho, equipamentos de proteção individuais utilizados e medidas coletivas de proteção. Por meio do gerenciamento de saúde ocupacional são propostos exames para avaliar a saúde do trabalhador. Resultados e informações sensíveis são de acesso exclusivo da equipe médica. O RH tem acesso aos dados apenas de forma quantitativa.



## Viva Melhor

GRI 403-6

O Viva Melhor reúne os benefícios (legais e personalizados) que a Edenred oferece para a saúde e qualidade de vida das pessoas colaboradoras, dentro e fora da empresa. O programa conta com uma equipe multidisciplinar de saúde (médico ocupacional, assistencial, nutricionista, fisioterapeuta, massoterapeuta, acupunturista e psicóloga), que atua nos escritórios e em atendimentos *on-line*.

Disponibiliza também uma equipe formada por médico e enfermeiro, dedicada na gestão do plano de assistência médica, ofertando suporte na resolução de problemas, liberação de senhas de internação, apoio em casos de cirurgia e no pós-cirúrgico para pessoas colaboradoras e dependentes. É bom reforçar que os dados sensíveis são acessados apenas pela área médica.

Para reforçar a nossa relação humanizada com as pessoas colaboradoras e, principalmente, com as profissionais em período de gestação e o pós-parto, a Edenred Brasil possui um programa específico para este tema. O intuito é acolher e apoiar as gestantes da Edenred Brasil, estendendo benefícios para esposas de pessoas que estão grávidas e mães e pais que optaram pela adoção.

O programa garante uma série de benefícios para mães e pais, como a licença-maternidade estendida para 180 dias e paternidade para 20 dias, acompanhamento psicológico, auxílio-creche e o livro Acontecia Enquanto Nascia, que conta fatos marcantes da época de nascimento do bebê.

## Segurança GRI 403-9

Em 2022, tivemos cinco acidentes de trabalho registrados, de baixa gravidade (acidentes de trajeto), o que representa uma taxa de 0,02%. Pelo Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) não foram encontrados riscos graves. Além do PGR, realizamos uma análise ergonômica do posto de trabalho, LTCAT e monitoramento de indicadores de competência na efetividade desses laudos, abrangendo todos os empregados.

Todo o monitoramento é realizado de acordo com as NRs (Normas Regulamentadoras) do Ministério do Trabalho e outras legislações aplicadas à atividade da organização.

## Licença-maternidade/paternidade GRI 401-3

Edenred Brasil		
Empregados que tiveram direito a tirar a licença	homens	1.112
	mulheres	1.216
Empregados que tiraram a licença	homens	35
	mulheres	52
Empregados que retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença	homens	37
	mulheres	48
Empregados que retornaram a trabalhar após a licença e continuaram empregados 12 meses após o retorno ao trabalho	homens	33
	mulheres	61
Taxa de retorno	homens	100,00
	mulheres	100,00
Taxa de retenção	homens	89,20



**Mapeamos nosso riscos de operação e planejamos treinamentos e ações específicas para mitigá-los.**





## Responsabilidade Social Corporativa

Todas as ações de responsabilidade social da empresa são acompanhadas e geridas pelo time de Sustentabilidade e, principalmente, pelos times de Recursos Humanos das linhas de negócio.

Em 2022, a Edenred Brasil promoveu as iniciativas: [GRI 413-1](#)

### Idealday

Nessa ação, as pessoas colaboradoras doam parte do seu tempo para ajudar alguma iniciativa social. Mais de 3.000 pessoas da Edenred em 45 países em todo o mundo participaram da iniciativa de ação através de 85 diferentes iniciativas relacionadas aos três pilares da Edenred (Pessoas, Planeta e Progresso). Cerca de 90 associações receberam apoio.

No Brasil, as atividades aconteceram de forma presencial, 100% remota e híbrida (com ações presenciais e *on-line* ao mesmo tempo), o que nos permitiu atingir um bom engajamento de todas as nossas pessoas colaboradoras.

Um grande diferencial do Idealday 2022 foi a Gincana Solidária. Foram propostos desafios para que as equipes conquistassem mais pontos a partir de um maior número de participações voluntárias em atividades,

doação de sangue, doação financeira para ONGs e doação de roupas. A ação contou com a participação de 203 colaboradores, que formaram 24 grupos. Os três primeiros grupos com maior pontuação receberam brindes e reconhecimento pela dedicação.

**+3 mil**  
**pessoas**

participantes da Edenred

**45**  
**países**

em todo mundo

**90**  
**associações**

apoiadas

**203**  
**colaboradores**

participantes da Gincana Solidária

## Programa de voluntariado da Edenred Brasil

Graças ao sucesso do Idealday, criamos no Brasil um programa de voluntariado, que estende as ações ao longo do ano todo e que já mobilizou 3.245 pessoas colaboradoras. Ao todo, de 2017 (quando o programa foi criado) a 2022, foram 930 dias de trabalho voluntário corporativo doados pelas equipes, o que beneficiou aproximadamente 4.300 brasileiros nesse período. Além disso, em 2022, lançamos um treinamento na plataforma de *e-learning* Edenred Digital University (EDU). Trata-se de uma trilha de cursos desenvolvidos pela Fundação

Instituto de Administração (FIA), voltados para desenvolvimento de novas habilidades nos temas de tecnologia, análise de dados, negócios e finanças, mapeados como *soft skills* do futuro do trabalho. As pessoas colaboradoras recebem a certificação com a chancela da instituição, de forma que eles possam aperfeiçoar competências técnicas e comportamentais, para que cresçam em suas carreiras e contribuam para a estratégia da empresa. Além disso, criamos uma política de voluntariado, para institucionalizar os projetos já em andamento.

**3,2 mil**  
pessoas

colaboradoras mobilizadas

**930**  
dias

de trabalho voluntário corporativo desde 2017

**+4,3 mil**  
brasileiros

beneficiados

## Médicos Sem Fronteiras

ONG apoiada em 2022

**4,7 mil**  
pessoas

participantes (mil a mais que no ano anterior)

**€ 45 mil**

doados para o Médicos Sem Fronteiras

## Edenraid

Desde 2017, a Edenred organiza esse programa que mistura desafio esportivo com ações sociais. A edição de 2022 apoiou a ONG Médicos Sem Fronteiras. Ao longo de dois meses, as pessoas colaboradoras foram convidadas a fazer uma atividade física (caminhar, correr, pedalar) e os quilômetros alcançados seriam revertidos em doações. Participaram 4.700 pessoas (mil a mais que no ano anterior), totalizando de 1,5 milhão de quilômetros. No total, foram doados € 45.000 para o Médicos Sem Fronteiras.








**251**

organizações sem fins lucrativos apoiadas nos diversos países onde a empresa está presente



**2.347 dias**

dedicados a atividades de voluntariado somando os países onde estamos presentes



### Vem Log

Programa de capacitação, liderado pela Edenred Ticket Log, criado em parceria com a Prefeitura de Campo Bom, no Rio Grande do Sul, com o objetivo de promover a diversidade e a inclusão no mercado de trabalho da cidade.

### Alimentando a Solidariedade

A Plataforma Alimentando a Solidariedade, da Ticket, busca, desde 2020, viabilizar a doação de cestas básicas digitais em parceria com organizações não governamentais (ONGs). Durante 2021 e 2022, a plataforma continuou trabalhando com stakeholders externos (ONGs) para criar um impacto positivo neste tema tão crítico na sociedade brasileira.

### Incentivos fiscais

A Edenred Brasil apoiou 47 projetos de impacto social em 2022, direcionando R\$ 12.215.719,94. No total, foram alcançadas cidades de nove estados e três regiões do Brasil – Sul, Sudeste e Nordeste.

**47 projetos** de impacto social apoiados em 2022

**+ 12 bi** direcionados

**9 estados brasileiros** em três regiões: Sul, Sudeste e Nordeste

<b>Rouanet</b>	<b>R\$ 6.219.697,94</b>
Esporte	R\$ 1.549.564,00
Criança	R\$ 1.549.564,00
Idoso	R\$ 1.549.564,00
Promac	R\$ 1.347.330,00
<b>Total</b>	<b>R\$ 12.215.719,94</b>

\*Os aportes para as leis de incentivo mencionadas acima contemplam a soma das seguintes marcas: Edenred Participações, Ticket, Edenred Ticket Log, Edenred Repom, Edenred Manutenção, Edenred Soluções de Pagamento.



# Planeta

As mudanças no clima no planeta têm causado, ano após ano, o aumento das temperaturas médias, mudanças nos regimes de chuva e eventos climáticos extremos. E essas mudanças estão se agravando e acontecendo rapidamente.

Isso tem colocado em risco diversas espécies de plantas e animais, além de trazer consequências drásticas para as cidades e as pessoas que as habitam, como secas e enchentes.

A população mais pobre é ainda mais vulnerável a essas transformações e, por isso, soluções para o clima também estão diretamente relacionadas à economia, ao bem-estar e à qualidade de vida.

Diante desse cenário, a Edenred Brasil tem incorporado ao seu negócio iniciativas para reduzir a pegada de carbono, gerenciar o impacto ambiental e projetar serviços ecologicamente corretos.

## Gestão Ambiental GRI 3-3

Em relação à gestão ambiental, a Edenred possui uma política representada pelos compromissos ambientais:

- Proteção do meio ambiente por meio da prevenção da poluição, do consumo sustentável dos recursos naturais e materiais e do gerenciamento dos resíduos;
- Cumprimento da legislação ambiental e outros requisitos da empresa;
- Desenvolvimento de ações para a redução dos impactos ambientais e mudanças climáticas;
- Conscientização dos colaboradores;
- Compartilhamento de práticas ambientais com seus fornecedores, clientes, rede e parceiros.

[Saiba mais sobre a política](#)





Por meio destes compromissos, a Edenred reafirma o seu comprometimento com a melhoria contínua para aumentar o desempenho de seu sistema de gestão ambiental. [GRI 2-23](#)

Até 2021, a Edenred Brasil possuía um sistema de gestão ambiental (SGA) apartado em duas de suas marcas, Ticket e Edenred Ticket Log, que eram certificadas pela ISO 14001. Em 2022, demos o importante passo de estruturar um SGA corporativo, abrangendo todas as marcas e conquistando também o selo da ISO 14001 corporativamente<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> O escritório da Punto em Belém ainda está em processo de inclusão no sistema de gestão ambiental. Segundo a norma 14001, temos um ano para realizar essa inclusão.

Para dar esse passo, estabelecemos um calendário de auditorias anuais, tanto internas quanto externas, em todas as marcas e escritórios, mapeando nossos pontos fortes e possíveis melhorias, além de implementarmos uma gestão de indicadores efetiva, com coletas de dados periódicas por meio de fichas padronizadas para cada indicador e recebimento de evidências comprovando os dados informados. Essa conquista representou um grande avanço em nossa gestão ambiental, estabelecendo um novo padrão de qualidade e confiabilidade.

Para apoiar em nossa governança climática, elaboramos anualmente nosso inventário de emissões de gases de efeito estufa (GEE), que desde 2020 abrange todas as unidades de negócio. Em

2021, passamos a auditar por terceira parte independente o inventário corporativo, conquistando o Selo Ouro do programa Brasileiro GHG Protocol para o inventário de gases de efeito estufa, que indica o nível de maior transparência e completude dos dados. Este selo se aplica tanto ao inventário corporativo consolidado quanto aos inventários específicos de cada marca.

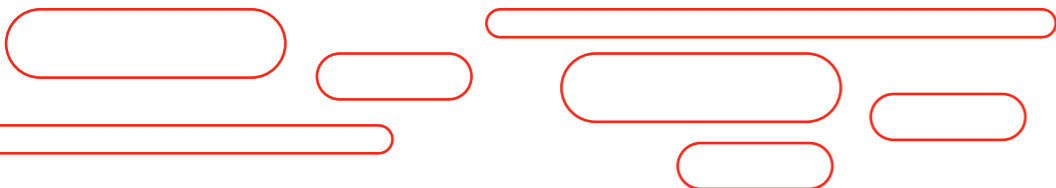
Dentro de nossa governança, estamos comprometidos com a redução das emissões de gases de efeito estufa. Para comprovar nosso comprometimento, nos unimos à Science Based Targets (SBTi), iniciativa para definir uma meta climática baseada em evidência científica adotada por mais de mil empresas ao redor do mundo. Nossa adesão às metas SBTi foi realizada em nível global e corrobora a estratégia climática do Grupo.

Nesse âmbito, um dos objetivos traçados é o de ser uma empresa Net Zero até 2050. Enquanto caminhamos para alcançar as reduções estabelecidas nas metas, realizamos a compra de crédito de carbono para compensar todas as nossas emissões, de escopos 1, 2 e 3.



## a Edenred Brasil conquistou o selo da ISO 14001 corporativamente e o Selo Ouro do programa Brasileiro GHG Protocol para o inventário de gases de efeito estufa.

Entre nossas ações nesse sentido, contamos com uma política interna de uso obrigatório de etanol como combustível para abastecimento dos carros utilizados pela equipe comercial, que atua fora dos escritórios. Em nossa política ambiental, temos um item específico sobre desenvolvimento de ações para combater as mudanças climáticas, bem como de compartilhamento de boas práticas com clientes, parceiros e fornecedores. Também conscientizamos nossas pessoas colaboradoras, por meio de treinamentos e comunicações.



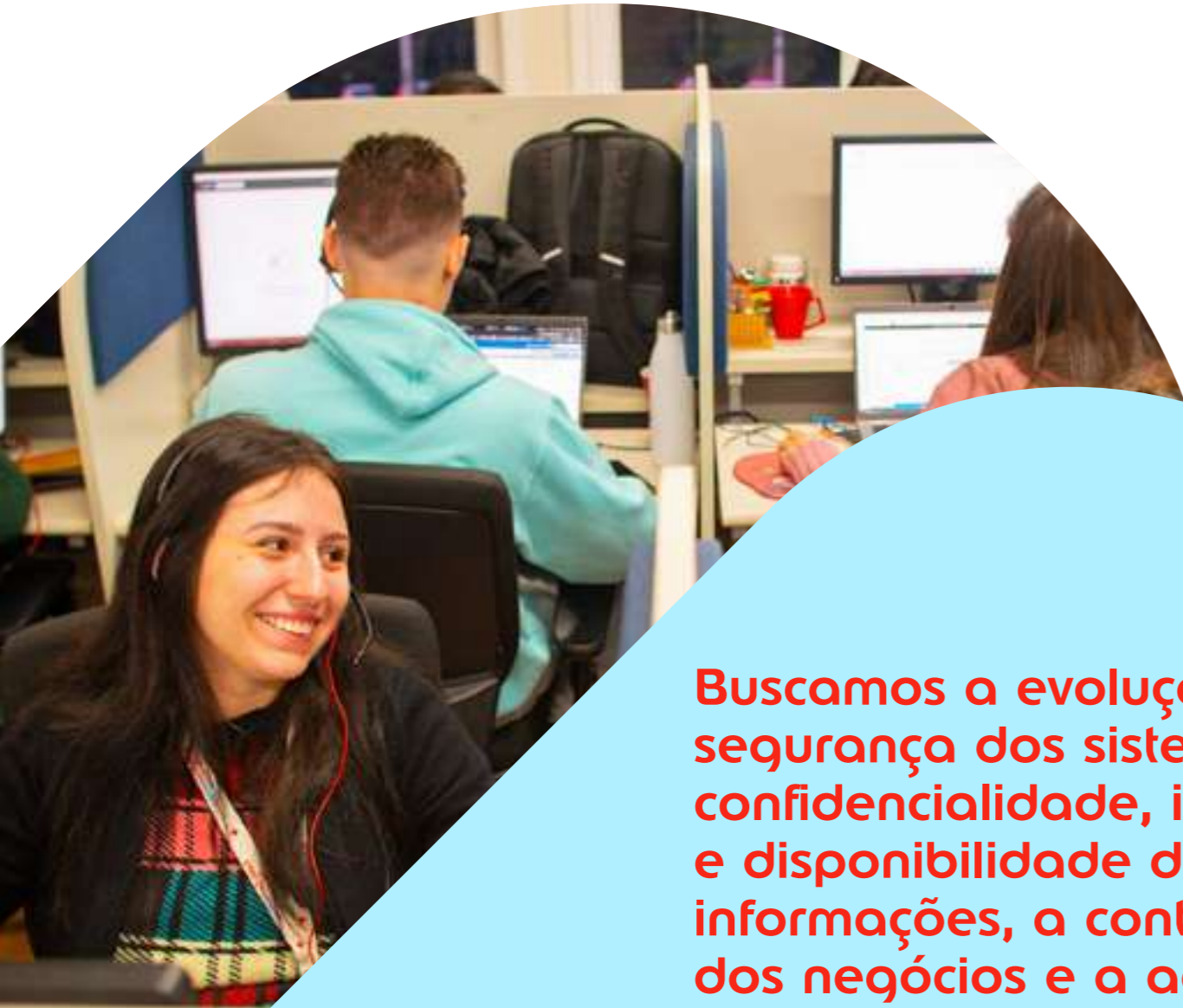


## Reciclagem

Pensando na logística reversa, a Edenred Brasil implementou a iniciativa de coleta de cartões de PVC, de qualquer tipo e marca, por meio dos dispositivos papa cartão localizadas em todos os nossos escritórios. Os cartões coletados são enviados para produção de novos produtos, como agendas, cadernos e porta-copos, como parte da nossa estratégia global de sustentabilidade de trabalhar a logística reversa. Com isso, estimulamos o descarte correto e seguro desse material, reinserindo-o na cadeia produtiva, o que é um movimento importante considerando que esse tipo de produto não possui um programa estabelecido de descarte e reciclagem, sendo, na maioria das vezes, destinado para o lixo comum. Desde o final de 2022, quando a ação teve início, até junho de 2023, foram coletados mais de 6,5 mil cartões.

Visando o fomento da cadeia de reciclagem, nossas marcas que emitem cartões (Ticket, Edenred Ticket Log, Edenred Repom e Edenred Pay) possuem parceria com a *startup* EuReciclo, para compensação de 200% do volume de plástico e papel utilizados na produção e envio dos cartões. A compensação é feita através de cooperativas de catadores, que separam a massa contratada de embalagens equivalentes aos nossos materiais utilizados e destinam para a indústria recicladora. Com isso, os catadores conseguem elevar sua renda em cerca de 11%.

**Desde o início da parceria, já apoiamos a reciclagem de um volume de plástico equivalente a mais de 33 milhões de cartões.**



**Buscamos a evolução da segurança dos sistemas, a confidencialidade, integridade e disponibilidade das informações, a continuidade dos negócios e a aderência às leis e normas vigentes.**

## Progresso

A Edenred Brasil desenvolve as suas atividades e firma suas parcerias de forma ética, visando responder às expectativas dos seus *stakeholders* e envolvê-los na sua transformação digital, sempre garantindo ao mesmo tempo a segurança informática e a proteção dos dados.

A área de Segurança de Sistemas de Informação da Edenred aconselha e auxilia a administração do Grupo na definição de sua política de segurança de TI. Ele é responsável por garantir que a política seja devidamente implementada, aplicada e monitorada, identificando, organizando, coordenando e liderando programas de segurança, programas de prevenção e medidas corretivas nos 45 países onde a Edenred está presente.

## Segurança da informação e privacidade de dados GRI 3-3

A Edenred Brasil utiliza informações essenciais para a produção de bens e serviços. Grande parte delas são disponibilizadas por meio de ativos digitais suportados por tecnologias ou por pessoas. Na Edenred Brasil, atuamos proativamente para prevenir e remediar situações de riscos em relação aos dados.

Responsável por cuidar da proteção dos dados, sistemas e processos, garantindo o pilar de segurança (confidencialidade, integridade e disponibilidade), a área de prevenção e segurança digital atua em conjunto com a área de *Cyber Segurança/GTA*.

As políticas de segurança que garantem a integridade e compromisso com o tema, tendo como destaque o "Manual de segurança da informação, que tem como objetivo estabelecer, manter e desenvolver a cultura organizacional nos conceitos de segurança da informação, além de promover a melhoria contínua das medidas de controle para reduzir riscos. Buscamos continuamente a evolução da segurança dos sistemas, a confidencialidade, integridade e disponibilidade das informações, a continuidade dos negócios e a aderência às leis e normas vigentes.

Temos um plano de continuidade de negócio, que garante a disponibilidade e a gestão em caso de uma crise ou ataque. Baseado em nossas políticas e em todos os treinamentos de segurança, conseguimos acordar e conter impactos negativos, caso ocorram.

A Edenred mantém uma estrutura global de segurança da informação. No Brasil, possuímos áreas integralmente dedicadas à prevenção e segurança digital e uma estrutura específica de *Cyber Segurança* (Global Technology Americas), responsável por cuidar da proteção dos dados, sistemas e processos, garantindo o pilar de segurança (confidencialidade, integridade e disponibilidade).



**Sua função principal é prover os meios necessários para que os repositórios de dados, bem como suas plataformas de gestão, sejam acessados somente por pessoas credenciadas e promover a aderência às medidas de segurança da informação de forma ampla.**

## A Edenred busca a melhoria contínua das medidas de controle de segurança da informação para reduzir riscos.



A Edenred mantém ainda uma estrutura global de proteção de dados pessoais, desde 2018, e um *roadmap* que visa o aumento progressivo e constante da maturidade dos controles de privacidade e proteção de dados.

No Brasil, temos uma Gerência Regional de Proteção de Dados para a Região Latino-Americana e EUA, uma DPO (*data protection officer*) institucional no Brasil e uma rede de encarregados correspondentes de proteção de dados pessoais que participaram de formação avançada em proteção de dados pessoais com especialistas externos e que impulsionam a interação das equipes e conferem mais agilidade às entregas e capilaridade em cada linha de negócio.

O Programa de Proteção de Dados da Edenred Brasil considera as melhores práticas globais e as especificidades regulatórias que temos no Brasil, em especial com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Mesmo antes da vigência da LGPD no Brasil, já possuíamos políticas, cartilhas e materiais internos e externos, além de uma estrutura de governança em torno do tema.

Resguardar dados de usuários, clientes, fornecedores e funcionários é um dos pontos centrais na gestão dos negócios. Buscamos constante aprimoramento de processos e mecanismos de proteção. Para além do mero treinamento, possuímos um programa robusto de conscientização sobre o tema. A privacidade e proteção de dados estão no centro não apenas dos nossos produtos e soluções, mas também das atividades internas e na tratativa com as pessoas colaboradoras.

Possuímos Comitês recorrentes com os líderes de cada unidade de negócio, englobando questões de segurança de TI, proteção de dados, dentre outras questões ético-regulatórias. Mantemos KPIs/indicadores, que são reportados recorrentemente à matriz, ao CISO (*chief information security officer*) global - executivo sênior que é responsável pelo desenvolvimento e implementação do programa de segurança de informação - e DPO global.

Alguns dos indicadores incluem: volume de direitos de titulares exercidos, SLA de resposta aos direitos, atividades de tratamento mapeados, percentual de conscientização, dentre outros. Para manter a segurança da informação e de dados no radar, constantemente promovemos treinamentos e enviamos mensagens sobre os temas.

Possuímos Comitês recorrentes com os líderes de cada unidade de negócio, englobando questões de segurança de TI, proteção de dados, dentre outras questões ético-regulatórias, com métricas específicas recorrentemente avaliadas. Ainda realizamos uma pesquisa de satisfação dentre as demais áreas da organização visando melhoria contínua de processos. Medimos a eficácia com base nos *feedbacks* dos colaboradores.

Nossa organização não esteve envolvida em nenhum impacto negativo no sistema de dados em 2022 e nem tivemos queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes no mesmo ano.

GRI 418-1



**A privacidade e proteção de dados estão no centro não apenas dos nossos produtos e soluções, mas também das atividades internas e na tratativa com as pessoas colaboradoras.**



## Alimentação saudável GRI 3-3

A Edenred possui a preocupação e o compromisso de mitigar os impactos do desperdício alimentar e fomentar a nutrição saudável. Por meio da marca Ticket, atingiu 99% da base de estabelecimentos e usuários em campanhas de conscientização sobre essas duas temáticas ao longo do ano, como a publicação de um guia da alimentação saudável em seu *site*.

As soluções da Ticket auxiliam nesse sentido, ao dar poder para a pessoa preparar seu alimento. Dessa forma, ela pode fazer escolhas mais saudáveis, ou se optar por comer em algum estabelecimento, pode ter certeza de que a rede credenciada faz parte do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador).

Com isso, a Ticket proporciona mais qualidade de vida, incentivando as pessoas a se alimentarem melhor, sem que seu salário seja impactado ao realizar esse investimento na sua saúde.



# 99%

da base de estabelecimentos e usuários atingidos em campanhas de conscientização





# Sumário de Conteúdo da GRI

<b>Declaração de uso</b>	A Edenred relatou com base nas Normas GRI para o período 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2022.
<b>GRI 1 usada</b>	GRI 1: Fundamentos 2021

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
<b>Temas materiais</b>		
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	3 Edenred Brasil Participações S.A. - 42.169.508/0001-68 (Edenred Brasil) - na característica de empresa-mãe das demais.  Ticket Soluções HDFGT S.A - 03.506.307/0001-57 (Edenred Ticket Log) Ticket Serviços S.A. - 47.866.934/0001-74 (Ticket)  EDENRED SOLUÇÕES DE PAGAMENTOS HYLA - 59.158.642/0001-66 (Edenred Pay) Repom S.A. - 65.697.260/0001-03 (Edenred Repom)  PUNTO INSTITUICAO DE PAGAMENTO HOZ LTDA. (05.406.237/0001-90) (Punto)  Estão listadas a Edenred Pay, Edenred Repom, Edenred Ticket Log, Ticket e Punto. Em alguns indicadores, além destas unidades, temos outras estruturas corporativas como o Corporativo, CSC, GTA. Os dados de Edenred Brasil representam o consolidado de todas essas estruturas e marcas.  Não incluídas neste relatório as empresas Greenpass e Sysdata.
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	10
	2-4 Reformulações de informações	Não houve



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
	2-5 Verificação externa	Não houve
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	4
	2-7 Empregados	38, 70, 71
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	72, 75
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	12
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	As empresas do Grupo Edenred com participação acionária de minoritários possuem acordos de acionistas com mecanismo de voto e eleição definidos, a fim de resguardar os direitos de todos os <i>stakeholders</i> . A eleição de membros do Conselho de Administração obedece a critérios estabelecidos no acordo de acionistas que respeitam: opinião dos <i>stakeholders</i> considerando percentual de participação acionária e bloco minoritário e competências relevantes para os impactos da organização. Com relação à diversidade e independência, não se aplica.
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	Alaor Barra Aguirre é o vice-presidente da Edenred Brasil - <i>holding</i> do Grupo Edenred, e, por sua vez, é um executivo sênior da organização.
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	12
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	13
	2-15 Conflitos de interesse	15
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	12
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	15
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	14
	2-19 Políticas de remuneração	14
	2-21 Proporção da remuneração total anual	14
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	8
	2-23 Compromissos de política	18, 33, 42, 51
	2-24 Incorporação de compromissos de política	13
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	17
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	18



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	15
	2-28 Participação em associações	5
	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	37
	2-30 Acordos de negociação coletiva	Todos os empregados abrangidos por acordos de negociação coletiva em 2022, assim como em 2021 e 2020.
<b>Temas materiais</b>		
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas	35
	3-2 Lista de temas materiais	35
<b>Segurança de TI e privacidade de dados</b>		
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	54
GRI 400: Privacidade do cliente	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	55
<b>Ética nos negócios</b>		
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	15
GRI 200: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	19
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Não houve casos confirmados de corrupção.
GRI 200: Concorrência desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	Não ocorreram casos de concorrência desleal, práticas de truste e monopólio.
GRI 400: Liberdade de Associação e Negociação Coletiva 2016	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	A Edenred Brasil não possui política específica, mas garantimos a liberdade sindical a 100% dos empregados por negociação efetuada em conjunto pelo sindicato dos empregados da categoria



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
<b>Energia e mudança climática</b>		
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	29, 50, 64
GRI 200: Desempenho econômico 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	19
GRI 300: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	64, 65, 66
GRI 300: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	62
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	62
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	63
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	63, 64
<b>Digitalização responsável de pagamentos</b>		
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	24, 25
<b>Satisfação dos clientes</b>		
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	28
<b>Gestão de talentos</b>		
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	39, 40
GRI 400: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	72, 73, 74, 75, 76
GRI 400: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	76, 77
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e assistência para transição de carreira	38



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
<b>Promoção da alimentação saudável e sustentável</b>		
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	56
<b>Indicadores não associados aos temas materiais</b>		
GRI 300: Água e efluentes 2018	303-3 Captação de água	66
	303-4 Descarte de água	67
Água e efluentes 2018	303-5 Consumo de água	68
	306-3 Resíduos gerados	69
GRI 300: Resíduos 2020	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	69
	306-5 Resíduos destinados a disposição final	70
GRI 400: Emprego 2016	401-3 Licença maternidade/paternidade	46
	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	44
GRI 400: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	45
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	45
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	45
	403-9 Acidentes de trabalho	46
GRI 400: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	77, 78, 79
GRI 400: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	15
GRI 400: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	47

# Anexos

## Emissões

### Emissões biogênicas (Escopo 1) de CO<sub>2</sub> (t CO<sub>2</sub> equivalente) GRI 305-1

	2020	2021	2022
Edenred Brasil	364,8	294,0	539,0
Ticket	92,8	76,0	164,5
Edenred Ticket Log	266,0	210,1	362,0
Edenred Repom	5,0	6,9	6,7
Edenred Pay / Punto	1,0	0,0	5,6

Gases incluídos nos cálculos: CO, CH<sub>4</sub> e N<sub>2</sub>O. Reporte o ano-base: 2022. Utilizamos o GWP e os fatores de emissão apresentados na ferramenta do PBGHG, que é disponibilizado pela FGV. A abordagem escolhida foi de controle operacional, GHG Protocol.

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

	2020	2021	2022
Edenred Brasil	140,0	258,4	93,0
Ticket	47,0	142,0	0,0
Edenred Ticket Log	85,0	142,0	50,0
Edenred Repom	5,0	17,0	4,0
Edenred Pay / Punto	1,0	5,0	0,0

Gases incluídos nos cálculos: CO, CH<sub>4</sub> e N<sub>2</sub>O. Reporte o ano-base: 2022. Utilizamos o GWP e os fatores de emissão apresentados na ferramenta do PBGHG, que é disponibilizado pela FGV. A abordagem escolhida foi de controle operacional, GHG Protocol.

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

	2020	2021	2022
<b>Edenred Brasil</b>			
Combustão estacionária	5,8	0,0	12,0
Combustão móvel	85,0	116,2	217,3
Emissões fugitivas	60,0	13	0,4
<b>Total de emissões brutas de CO<sub>2</sub></b>	<b>151,7</b>	<b>129,9</b>	<b>229,7</b>
<b>Ticket</b>			
Combustão estacionária	2,0	0,0	4,9
Combustão móvel	66,0	38,0	137,4
Emissões fugitivas	54,0	0,0	0,1
<b>Total de emissões brutas de CO<sub>2</sub></b>	<b>122,0</b>	<b>38,0</b>	<b>142,4</b>
<b>Edenred Ticket Log</b>			
Combustão estacionária	3,0	0,0	5,9
Combustão móvel	19,0	38,0	75,5
Emissões fugitivas	0,0	0,0	0,2
<b>Total de emissões brutas de CO<sub>2</sub></b>	<b>22,0</b>	<b>38,0</b>	<b>81,6</b>
<b>Edenred Repom</b>			
Combustão estacionária	0,0	0,0	0,5
Combustão móvel	1,0	8,0	1,1
Emissões fugitivas	0,0	0,0	0,1
<b>Total de emissões brutas de CO<sub>2</sub></b>	<b>1,0</b>	<b>8,0</b>	<b>1,7</b>
<b>Edenred Pay / Punto</b>			
Combustão estacionária	0,0	0,0	0,7
Combustão móvel	0,0	0,0	3,0
Emissões fugitivas	0,0	0,0	0,0
<b>Total de emissões brutas de CO<sub>2</sub></b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>3,76</b>



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

	2020	2021	2022
<b>Edenred Brasil</b>			
Bens e serviços adquiridos	278,0	70,0	187,0
Resíduos gerados nas operações	0,0	2,0	8,6
Viagens a negócios	334,0	302,0	277,0
Transporte de empregados	798,0	664,0	1.581,3
<b>Total</b>	<b>1.410,0</b>	<b>1.038,0</b>	<b>2.055,0</b>
<b>Ticket</b>			
Bens e serviços adquiridos	218,0	15,0	144,1
Resíduos gerados nas operações	0,0	0,0	1,5
Viagens a negócios	204,0	125,0	115,1
Transporte de empregados	248,0	325,0	481,1
<b>Total</b>	<b>670,0</b>	<b>465,0</b>	<b>741,8</b>
<b>Edenred Ticket Log</b>			
Bens e serviços adquiridos	22,0	15,0	10,0
Resíduos gerados nas operações	0,0	0,0	1,0
Viagens a negócios	97,0	125,0	106,4
Transporte de empregados	456,0	325,0	876,1
<b>Total</b>	<b>575,0</b>	<b>465,0</b>	<b>994,5</b>
<b>Edenred Repom</b>			
Bens e serviços adquiridos	22,0	18,0	9,0
Resíduos gerados nas operações	0,0	2,0	3,6
Viagens a negócios	29,0	38,0	7,9
Transporte de empregados	73,0	13,0	32,0
<b>Total</b>	<b>123,0</b>	<b>70,0</b>	<b>52,5</b>

	2020	2021	2022
<b>Edenred Pay / Punto</b>			
Bens e serviços adquiridos	16,0	22,0	24,3
Resíduos gerados nas operações	0,0	1,0	1,8
Viagens a negócios	5,0	13,0	47,0
Transporte de empregados	20,0	1,0	191,7
<b>Total</b>	<b>41,0</b>	<b>37,0</b>	<b>265,7</b>

### Emissões biogênicas de CO<sub>2</sub> (t CO<sub>2</sub> equivalente) GRI 305-3

	2020	2021	2022
Edenred Brasil	161,0	135,0	417,0
Ticket	44,0	0,0	128,3
Edenred Ticket Log	98,0	66,0	230,4
Edenred Repom	14,0	3,0	11,3
Edenred Pay / Punto	5,0	0,0	47,0

Foram realizados monitoramento dos gases CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub> e N<sub>2</sub>O, tendo como ano-base o reporte de 2021, pois é o inventário de GEE mais recente. Utilizamos o GWP e os fatores de emissão apresentados na ferramenta do PBGHG, que é disponibilizada pela FGV. A abordagem escolhida foi de controle operacional, utilizando a metodologia do GHG Protocol.

### Intensidade de emissões de gases de efeito estufa GRI 305-4

	Edenred Brasil	Ticket	Edenred Ticket Log	Edenred Repom	Edenred Pay / Punto
Total de emissões de GEE (t CO <sub>2</sub> equivalente)	2.377,9	914,5	1.127,0	59,0	277,4

A métrica (referência) utilizada para cálculo de emissões relativas foi a área ocupada em metros quadrados.

**Intensidade de emissões de gases de efeito estufa GRI 305-4**

	Edenred Brasil			Ticket			Edenred Ticket Log			Edenred Repom			Edenred Pay e Punto*		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022*	2021	2020
Total de emissões de GEE (t CO <sub>2</sub> equivalente)	2.333,3	2.333,3	2.333,3	914,5	914,5	914,5	1.127,0	1.127,0	1.127,0	59,0	59,0	59,0	277,4	277,4	277,4

\*Punto ainda não fazia parte do Grupo.

\*\* As emissões de GEE da Punto estão incluídas nas emissões da Edenred Pay. Métrica (referência) para cálculo de emissões relativas: área ocupada em metros quadrados.

Reporte o ano-base: 2022.

Todas as emissões da Edenred Brasil e de suas marcas foram compensadas através de compra de créditos de carbono.

**Energia** GRI 3-3**Consumo de combustíveis de fontes não renováveis (GJ) GRI 302-1**

	Edenred Brasil			Ticket			Edenred Ticket Log			Edenred Repom			Edenred Pay / Punto		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Óleo diesel	75,0	78,0	139,9	3,0	78,0	25,6	72,0	0,0	94,3	0,0	0,0	8,4	0,0	0,0	11,6
Gasolina	355,0	7.021,0	4.542,4	42,0	1.302,0	2.911,0	295,0	694,0	1.543,5	17,0	5.009,0	22,3	1,0	16,0	65,4
GLP	83.669,0	43.643,0	53,5	83.669,0	43.643,0	53,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>84.099,0</b>	<b>50.742,0</b>	<b>4.735,8</b>	<b>83.714,0</b>	<b>45.023,0</b>	<b>2.990,3</b>	<b>366,0</b>	<b>694,0</b>	<b>1.637,8</b>	<b>17,0</b>	<b>5.009,0</b>	<b>30,7</b>	<b>1,0</b>	<b>16,0</b>	<b>77,0</b>



**Total de energia consumida (GJ) GRI 302-1**

	Edenred Brasil			Ticket			Edenred Ticket Log			Edenred Repom			Edenred Pay / Punto*		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Combustíveis de fontes não renováveis	84.099,0	50.742,0	4.735,8	83.714,0	45.023,0	2.990,3	366,0	694,0	1.637,8	17,0	5.009,0	30,7	1,0	16,0	77,0
Combustíveis de fontes renováveis	5.042,0	3.911,0	6.919,8	1.126,0	881,0	1.706,7	3.834,0	2.948,0	5.048,5	75,0	71,0	94,0	8,0	11,0	70,6
Energia consumida	9.338,0	5.780,0	7.853,7	4.205,0	1.168,0	2.540,8	4.812,0	4.011,0	4.258,5	281,0	476,0	378,0	40,0	125,0	676,4
Energia vendida	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>98.479,0</b>	<b>60.433,0</b>	<b>19.509,3</b>	<b>89.045,0</b>	<b>47.072,0</b>	<b>7.237,8</b>	<b>9.012,0</b>	<b>7.653,0</b>	<b>10.944,8</b>	<b>373,0</b>	<b>5.557,0</b>	<b>502,7</b>	<b>49,0</b>	<b>152,0</b>	<b>824,0</b>

Inclui as operações das cinco marcas: Ticket, Edenred Ticket Log, Edenred Repom, Edenred Pay e Punto. Dessa forma, o consumo vem dos escritórios localizados em São Paulo/SP, Barueri/SP, Campo Bom/RS, Porto Alegre/RS e Belém/PA. A compra de eletricidade inclui energia renovável e não renovável, sendo esta última utilizada apenas em Porto Alegre. O consumo de combustíveis engloba gasolina, etanol, óleo diesel e gás natural, sendo este último utilizado apenas em São Paulo/SP. Para conversão dos valores de kWh para GJ, consideramos que 1 kWh = 0,0036 GJ.

O consumo de energia da Ticket refere-se ao consumo do escritório localizado em Pinheiros, São Paulo/SP. Para conversão de kWh em GJ, foi considerada a seguinte premissa: 1 kWh = 0,0036 GJ

O consumo de energia da Edenred Ticket Log engloba as operações dos escritórios de Campo Bom, Porto Alegre e Barueri. Em Porto Alegre, a eletricidade consumida é 100% renovável e seu consumo foi de 1392,22 GJ, que está incluído no consumo total de eletricidade reportado. Para conversão de kWh em GJ, foi utilizada a seguinte premissa: 1 kWh = 0,0036 GJ.

O consumo de energia da Edenred Repom refere-se ao consumo que vem do escritório localizado em Alphaville, Barueri/SP. Para conversão dos consumos de kWh para GJ, consideramos que 1 kWh = 0,0036 GJ.

Os consumos são referentes à operação da Edenred Pay, com sede em Barueri/SP e da Punto, com sede em Barueri/SP e operação também em Belém/PA. Para conversão dos consumos de kWh para GJ, consideramos que 1 kWh = 0,0036 GJ.

Para conversão de kWh em GJ, foi utilizada a ferramenta <https://www.converter-unidades.info/conversor-de-unidades.php?tipo=energie>

\*O consumo de energia da Punto está incluído dentro do consumo de energia da Edenred Pay. Ainda não realizamos a contabilização separada de cada empresa.

As reduções de energia da Ticket se deram no consumo de óleo diesel nos geradores e no consumo de gás natural. O consumo de energia de 2022 foi comparado com o de 2021, para analisarmos a redução de um ano para o outro. Comparando os anos de 2021 e 2022, calculamos as reduções apresentadas. No entanto, é necessário ressaltar que o consumo de gás natural relatado em 2021 possivelmente foi equivocado, pois é um valor muito alto. A hipótese é que foi relatado o volume consumido em m<sup>3</sup> ou possivelmente do condomínio inteiro no qual a empresa se situa, e não somente o consumo da Ticket. Já o consumo de óleo diesel reduziu em 67%, devido a queda no número de vezes em que o gerador foi ligado. Foi comparada a medição direta entre os anos de 2021 e 2022.

Na Edenred Repom, foram observadas reduções nos consumos de energia no consumo de gasolina pelos automóveis da frota comercial da empresa e no consumo de eletricidade no escritório. Comparamos o consumo do ano de 2021 com o de 2022, para avaliar a evolução dos consumos entre um ano e outro.

No entanto, é necessário ressaltar que o consumo de gasolina relatado em 2021 possivelmente foi equivocado, pois é um valor muito alto. A hipótese é que foi relatado o volume consumido em litros ao invés de GJ. Quanto à eletricidade consumida nos escritórios, observamos uma redução de 20,59%. Ações visando maior eficiência energética, como uso de iluminação de LED, uso de equipamentos com menor consumo de energia e sensores de presença contribuem para essa redução. Foi comparada a medição direta entre os anos de 2021 e 2022.

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

		2020	2021	2022
Edenred Brasil		5.042,0	3.911,0	6.919,8
Ticket		1.126,0	881,0	1.706,7
Edenred Ticket Log	Etanol	3.834,0	2.948,0	5.048,5
Edenred Repom		75,0	71,0	94,0
Edenred Pay / Punto		8,0	11,0	70,6

**Energia consumida (GJ) GRI 302-1**

		2020	2021	2022
Edenred Brasil		9.338,0	5.780,0	7.853,7
Ticket		4.205,0	1.168,0	2.540,8
Edenred Ticket Log	Eletricidade	4.812,0	4.011,0	4.258,5
Edenred Repom		281,0	476,0	378,0
Edenred Pay / Punto		40,0	125,0	676,43

Não houve venda de energia nos anos 2020 a 2022.

# Água

**Volume total de água captada em todas as áreas e áreas com estresse hídrico, por fonte (ML) GRI 303-3**

2020		2021		2022	
Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico
<b>Edenred Brasil</b>					
5,97 *	-	3,96 *	-	7,64	2,61
<b>Ticket</b>					
2,54	-	1,38	-	2,57	2,57
<b>Edenred Ticket Log</b>					
3,43	-	2,43	-	4,30	0,01
<b>Edenred Repom</b>					
0,00	-	0,11	-	0,02	0,02
<b>Edenred Pay / Punto</b>					
0,00	-	0,05	-	0,75	0,01

\*Correção de dados informados no relatório anterior.

Em 2022 a Ederned e suas marcas aperfeiçoaram a gestão de seus indicadores e a metodologia de monitoramento passou a incluir dados referentes a áreas com estresse hídrico. Toda a captação de água é proveniente de terceiros, sendo exclusivamente de água doce.

Para se classificar a área de captação com ou sem estresse hídrico foi utilizada a ferramenta WRI Aqueduct

**Descarte total de água em todas as áreas e áreas com estresse, discriminado pelas seguintes fontes (µL), se aplicável GRI 303-4**

	2021		2022	
	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico
<b>Edenred Brasil</b>				
4,78*	3,17*	-	6,12	2,10
<b>Ticket</b>				
2,04	1,10	-	2,06	2,06
<b>Edenred Ticket Log</b>				
2,74	1,95	-	3,44	0,01
<b>Edenred Repom</b>				
0,00	0,09	-	0,02	0,02
<b>Edenred Pay / Punto</b>				
0,00	0,04	-	0,60	0,01

\*Correção de dados informados no relatório anterior.

Em 2022 a Edenred e suas marcas aperfeiçoaram a gestão de seus indicadores e a metodologia de monitoramento passou a incluir dados referentes a áreas com estresse hídrico. Todo o descarte de água é realizado para terreiros.

Não houve casos e não há substâncias descartadas em nossa operação que suscitem preocupação.

Para cálculo de descarte de água, utilizamos a premissa de que 80% do volume captado é descartado e 20% é consumido, de acordo com a NBR 7229.

Para se classificar as áreas de captação com ou sem estresse hídrico foi utilizada a ferramenta WRI Aqueduct

**Volume total de água consumida de todas as áreas e de áreas com estresse hídrico (ML) GRI 303-5**

	2020		2021		2022	
	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico
<b>Edenred Brasil</b>						
Captação total de água (303-3)	5,97*	-	3,96*	-	7,64	2,61
Descarte total de água (303-4)	4,78*	-	3,17*	-	6,12	2,10
Consumo de água	1,94*	-	0,79*	-	1,52	0,51
<b>Ticket</b>						
Captação total de água (303-3)	2,54	-	1,38	-	2,57	2,57
Descarte total de água (303-4)	2,04	-	1,10	-	2,06	2,06
Consumo de água	0,51	-	0,28	-	0,51	0,51
<b>Edenred Ticket Log</b>						
Captação total de água (303-3)	3,43	-	2,43	-	4,30	0,01
Descarte total de água (303-4)	2,74	-	1,95	-	3,44	0,00
Consumo de água	0,69	-	0,49	-	0,86	0,01
<b>Edenred Repom</b>						
Captação total de água (303-3)	0,00	-	0,11	-	0,02	0,02
Descarte total de água (303-4)	0,00	-	0,09	-	0,02	0,02
Consumo de água	0,00	-	0,02	-	0,00	0,00
<b>Edenred Pay / Punto</b>						
Captação total de água (303-3)	0,00	-	0,05	-	0,75	0,01
Descarte total de água (303-4)	0,00	-	0,04	-	0,60	0,01
Consumo de água	0,00	-	0,01	-	0,15	0,00

\*Correção de dados informados no relatório anterior.

Em 2022, a Edenred e suas marcas aperfeiçoaram a gestão de seus indicadores e a metodologia de monitoramento passou a incluir dados referentes a áreas com estresse hídrico. Para cálculo de descarte de água, utilizamos a premissa de que 80% do volume captado é descartado e 20% é consumido, conforme NBR 7229.

**Total de resíduos gerados, por composição (t) GRI 306-3**

	Edenred Brasil			Ticket			Edenred Ticket Log			Edenred Repom			2020*	2021*	2022
	2020*	2021*	2022	2020*	2021*	2022	2020*	2021*	2022	2020*	2021*	2022	2020	2021	2022
Resíduos recicláveis (papel, plástico, metal e vidro)	13,68	3,39	17,55	8,48	0,89	4,00	5,20	0,63	9,73	0,00	1,24	2,50	0,00	0,63	1,29
Resíduos orgânicos			10,09	-	-	8,22	-	-	0,46	-	-	0,90	-	-	0,47
Resíduos não recicláveis	-	-	17,53	-	-	14,72	-	-	0,69	-	-	1,40	-	-	0,71
Resíduos perigosos	-	-	1,28	-	-	0,17	-	-	1,11	-	-	0,00	-	-	0,00
<b>Total</b>	<b>13,68</b>	<b>3,39</b>	<b>46,45</b>	<b>8,48</b>	<b>0,89</b>	<b>27,11</b>	<b>5,20</b>	<b>0,63</b>	<b>11,99</b>	<b>0,00</b>	<b>1,24</b>	<b>4,80</b>	<b>0,00</b>	<b>0,63</b>	<b>2,47</b>

\*Em 2022 a Edenred e suas marcas aperfeiçoaram a gestão de seus indicadores e a nova metodologia de monitoramento estratifica mais a fundo a composição dos resíduos.

**Total de resíduos NÃO destinados para disposição final, por composição em toneladas métricas (t) GRI 306-4**

	Edenred Brasil			Ticket			Edenred Ticket Log			Edenred Repom			Edenred Pay / Punto*		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
<b>Resíduos não perigosos</b>															
Preparação para reutilização (bionergia)	0,00	7,63	0,00	0,00	7,63	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Reciclagem	5,20	10,08	17,55	0,00	0,00	4,00	5,20	8,21	9,73	0,00	1,25	2,54	0,00	0,00	1,29
Outras operações de recuperação (compostagem)	0,00	2,00	8,22	0,00	2,00	8,22	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CDR (combustível derivado de resíduos)	0,00	0,00	14,72	0,00	0,00	14,72	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Total</b>	<b>5,20</b>	<b>19,71</b>	<b>40,49</b>	<b>0,00</b>	<b>9,63</b>	<b>26,94</b>	<b>5,20</b>	<b>8,21</b>	<b>9,73</b>	<b>0,00</b>	<b>1,25</b>	<b>2,54</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1,29</b>
<b>Resíduos perigosos</b>															
Reciclagem	0,00	9,37	0,50	0,00	0,00	0,12	0,00	9,37	0,38	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Recuperação energética	0,00	0,00	0,04	0,00	0,00	0,04	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Logística reversa	0,00	0,00	0,74	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,74	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Outras operações de recuperação	0,00	0,00	14,72	0,00	0,00	0,00	0,00	9,37	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Total</b>	<b>0,00</b>	<b>9,37</b>	<b>1,28</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,16</b>	<b>0,00</b>	<b>9,37</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>Total</b>	<b>5,20</b>	<b>29,41</b>	<b>41,78</b>	<b>0,00</b>	<b>9,63</b>	<b>27,10</b>	<b>5,20</b>	<b>17,58</b>	<b>10,85</b>	<b>0,00</b>	<b>1,25</b>	<b>2,54</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1,29</b>

\*Em 2020 e 2021 a Punto ainda não fazia parte do grupo Edenred. Em 2022, a geração de resíduos da Punto está incluído nos cálculos da Edenred Pay. Ainda não realizamos a contabilização separada de cada empresa. Todos os resíduos foram destinados fora da organização.

**Total de resíduos DESTINADOS para disposição final, por composição em toneladas métricas (t) GRI 306-5**

	Edenred Brasil			Ticket*			Edenred Ticket Log			Edenred Repom			Edenred Pay / Punto		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
<b>Composição</b>															
Resíduos orgânicos	-	-	1,87	-	-	-	-	-	0,46	-	-	0,94	-	-	0,47
Resíduos não recicláveis	-	-	2,80	-	-	-	-	-	0,69	-	-	1,40	-	-	0,71
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>4,67</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1,15</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2,34</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1,18</b>
<b>Operação</b>															
Aterro	44,40	25,20	4,67	44,40	22,50	-	0,00	0,68	1,15	0,00	1,35	2,34	0,00	0,00	1,18

\*Resíduos gerenciados pelo condomínio adepto da prática de aterro zero. Todos os resíduos foram destinados fora da organização.

## Pessoas

**Empregados por tipo de emprego e gênero GRI 2-7**

	2022					
	Tempo integral			Período parcial		
	Homem	Mulher	TOTAL	Homem	Mulher	TOTAL
<b>Edenred Brasil</b>	1.092	1.199	2.291	20	17	37
<b>Corporativo*</b>	186	128	314	3	0	3
<b>Ticket</b>	252	279	531	5	11	16
<b>Edenred Ticket Log</b>	548	697	1.245	12	6	18
<b>Edenred Repom</b>	57	37	94	0	0	0
<b>Edenred Pay</b>	31	43	74	0	0	0
<b>Punto</b>	14	12	26	0	0	0

\*Corporativo representa as estruturas corporativas GTA e CSC.

Apenas o corporativo possui empregados que atuam com contrato de trabalho temporário, sendo 95 homens e 17 mulheres, com um total de 112 empregados (1 empregado na região Centro-Oeste, 94 na região Sudeste e 17 na região Sul). Não há empregados sem garantia da carga horária.

A contagem dos empregados foi realizada com base nos dados do Sistema Sênior.

A concentração no número de indicadores nas regiões Sul e Sudeste é explicada pela presença dos dois escritórios em cada região: os escritórios nas cidades de São Paulo e de Barueri na região Sudeste e os escritórios nas cidades de Porto Alegre e Campo Bom na região Sul. A presença deles nessas regiões se justifica pela posição geográfica e estratégica de mercado.



## Empregados por região e gênero GRI 2-7

	Norte			Nordeste			Centro-Oeste			Sudeste			Sul			TOTAL		
	Homem	Mulher	TOTAL	Homem	Mulher	TOTAL	Homem	Mulher	TOTAL	Homem	Mulher	TOTAL	Homem	Mulher	TOTAL	Homem	Mulher	TOTAL
<b>Edenred Brasil</b>	4	1	5	32	24	56	16	9	25	608	554	1.162	452	628	1.080	1.112	1.216	2.328
<b>Corporativo*</b>	0	0	0	0	0	0	1	0	1	162	115	277	26	13	39	189	128	317
<b>Ticket</b>	1	1	2	7	10	17	5	5	9	225	242	467	20	32	52	257	290	547
<b>Edenred Ticket Log</b>	2	0	2	24	14	38	10	4	14	127	109	236	397	576	973	560	703	1.263
<b>Edenred Repom</b>	0	0	0	1	0	1	0	0	0	52	37	89	4	0	4	57	37	94
<b>Edenred Pay</b>	0	0	0	0	0	0	1	0	1	28	36	64	2	7	9	31	43	74
<b>Punto</b>	1	0	1	0	0	0	0	0	0	10	12	22	3	0	3	14	12	26

## Empregados por região e gênero GRI 2-7

	Norte			Nordeste			Centro-Oeste			Sudeste			Sul		
	Tempo integral	Período parcial	TOTAL	Tempo integral	Período parcial	TOTAL	Tempo integral	Período parcial	TOTAL	Tempo integral	Período parcial	TOTAL	Tempo integral	Período parcial	TOTAL
<b>Edenred Brasil</b>	1	20	20	1	20	20	1	20	20	1	20	20	1	20	20
<b>Corporativo</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Ticket</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Edenred Ticket Log</b>	1	50	50	1	50	50	1	50	50	1	50	50	1	50	50
<b>Edenred Repom</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Edenred Pay</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Punto</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

\*Corporativo representa as estruturas corporativas GTA e CSC.

Apenas o corporativo possui empregados que atuam com contrato de trabalho temporário, sendo 95 homens e 17 mulheres, com um total de 112 empregados (um empregado na região Centro-Oeste, 94 na região Sudeste e 17 na região Sul).

Não há empregados sem garantia da carga horária.

A contagem dos empregados foi realizada com base nos dados do Sistema Senior.

A concentração no número de indicadores nas regiões Sul e Sudeste é explicada pela presença dos dois escritórios em cada região: os escritórios nas cidades de São Paulo e de Barueri, na região Sudeste, e os escritórios nas cidades de Porto Alegre e Campo Bom, na região Sul. A presença deles nestas regiões se justifica pela posição geográfica e estratégica de mercado.

**Empregados contratados, por região** GRI 401-1

	Norte		Nordeste		Centro-Oeste		Sudeste		Sul		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Edenred Brasil</b>	1	20	7	13	7	28	234	20	262	24	<b>511</b>	<b>22</b>
<b>Corporativo*</b>	0	0	0	0	1	100	56	20	8	21	<b>66</b>	<b>20</b>
<b>Ticket</b>	0	0	2	12	2	22	81	17	6	12	<b>91</b>	<b>17</b>
<b>Edenred Ticket Log</b>	1	50	4	11	4	29	56	24	246	25	<b>311</b>	<b>25</b>
<b>Edenred Repom</b>	0	0	0	0	0	0	26	29	0	0	<b>26</b>	<b>28</b>
<b>Edenred Pay</b>	0	0	0	0	0	0	9	14	2	22	<b>11</b>	<b>15</b>
<b>Punto</b>	0	0	0	0	0	0	6	27	0	0	<b>6</b>	<b>23</b>

**Trabalhadores por categoria funcional e gênero** GRI 2-8

	2021		2022	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
<b>Edenred Brasil</b>				
Menor aprendiz	12	25	16	22
Estagiário	20	28	22	35
<b>Corporativo*</b>				
Menor aprendiz	-	-	1	3
Estagiário	-	-	6	9
<b>Ticket</b>				
Menor aprendiz	1	9	1	4
Estagiário	9	10	5	15
<b>Edenred Ticket Log</b>				
Menor aprendiz	10	7	13	13
Estagiário	8	15	8	6

	2021		2022	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
<b>Edenred Repom</b>				
Menor aprendiz	0	2	0	2
Estagiário	1	1	2	5
<b>Edenred Pay</b>				
Menor aprendiz	0	0	1	0
Estagiário	1	0	0	0
<b>Punto</b>				
Menor aprendiz	-	-	0	0
Estagiário	-	-	1	0

\*Corporativo representa as estruturas corporativas GTA e CSC. Os dados foram obtidos utilizando-se o banco de dados do RH.



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

	2020		2021		2022	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Edenred Brasil</b>						
Abaixo de 30 anos	285	13	510	44	324	39
Entre 30 e 50 anos	167	8	333	24	307	23
Acima de 50 anos	10	1	10	9	18	12
<b>Total</b>	<b>462</b>	<b>21</b>	<b>853</b>	<b>31</b>	<b>649</b>	<b>28</b>
<b>Corporativo</b>						
Abaixo de 30 anos	-	-	-	-	23	46
Entre 30 e 50 anos	-	-	-	-	42	17
Acima de 50 anos	-	-	-	-	1	3
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>66</b>	<b>20</b>
<b>Ticket</b>						
Abaixo de 30 anos	-	-	72	53	49	43
Entre 30 e 50 anos	-	-	100	23	73	19
Acima de 50 anos	-	-	2	8	5	9
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>127</b>	<b>23</b>
<b>Edenred Ticket Log</b>						
Abaixo de 30 anos	-	-	295	43	241	39
Entre 30 e 50 anos	-	-	104	22	155	26
Acima de 50 anos	-	-	2	10	8	15
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>404</b>	<b>32</b>

	2020		2021		2022	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Edenred Repom</b>						
Abaixo de 30 anos	-	-	62	30	1	4
Entre 30 e 50 anos	-	-	48	27	11	17
Acima de 50 anos	-	-	1	14	1	25
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>13</b>	<b>14</b>
<b>Edenred Pay</b>						
Abaixo de 30 anos	-	-	62	86	6	33
Entre 30 e 50 anos	-	-	48	56	19	37
Acima de 50 anos	-	-	1	000	2	40
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>27</b>	<b>36</b>
<b>Punto</b>						
Abaixo de 30 anos	-	-	-	-	4	57
Entre 30 e 50 anos	-	-	-	-	7	47
Acima de 50 anos	-	-	-	-	1	25
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>12</b>	<b>46</b>

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

	2020		2021		2022	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Edenred Brasil</b>						
Homens	248	11	418	31	310	28
Mulheres	267	12	435	31	339	28
<b>Total</b>	<b>515</b>	<b>23</b>	<b>853</b>	<b>31</b>	<b>649</b>	<b>28</b>
<b>Corporativo</b>						
Homens	-	-	-	-	42	22
Mulheres	-	-	-	-	24	18
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>66</b>	<b>20</b>
<b>Ticket Serviços</b>						
Homens	-	-	67	35	59	23
Mulheres	-	-	107	21	68	23
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>127</b>	<b>23</b>
<b>Edenred Ticket Log</b>						
Homens	-	-	244	35	183	33
Mulheres	-	-	157	30	221	31
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>404</b>	<b>32</b>

	2020		2021		2022	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Edenred Repom</b>						
Homens	-	-	50	28	10	18
Mulheres	-	-	61	28	3	8
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>13</b>	<b>14</b>
<b>Edenred Pay</b>						
Homens	-	-	50	47	9	29
Mulheres	-	-	61	80	18	42
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>27</b>	<b>36</b>
<b>Punto</b>						
Homens	-	-	-	-	7	50
Mulheres	-	-	-	-	5	42
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>12</b>	<b>46</b>

**Empregados que deixaram a empresa, por faixa etária GRI 2-8**

	Nº	%
<b>Edenred Brasil</b>		
Abaixo de 30 anos	228	27
Entre 30 e 50 anos	255	19
Acima de 50 anos	28	19
<b>Total</b>	<b>511</b>	<b>22</b>
<b>Corporativo</b>		
Abaixo de 30 anos	21	42
Entre 30 e 50 anos	39	16
Acima de 50 anos	6	19
<b>Total</b>	<b>66</b>	
<b>Ticket</b>		
Abaixo de 30 anos	20	18
Entre 30 e 50 anos	61	16
Acima de 50 anos	10	19
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>17</b>
<b>Edenred Ticket Log</b>		
Abaixo de 30 anos	179	29
Entre 30 e 50 anos	124	21
Acima de 50 anos	8	15
<b>Total</b>	<b>311</b>	<b>25</b>
<b>Edenred Repom</b>		
Abaixo de 30 anos	3	12
Entre 30 e 50 anos	20	31
Acima de 50 anos	3	75
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>28</b>

	Nº	%
<b>Edenred Pay</b>		
Abaixo de 30 anos	3	17
Entre 30 e 50 anos	7	14
Acima de 50 anos	1	20
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>15</b>
<b>Punto</b>		
Abaixo de 30 anos	2	29
Entre 30 e 50 anos	4	27
Acima de 50 anos	0	0
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>23</b>

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

	Nº	%
<b>Edenred Brasil</b>		
Homens	260	23
Mulheres	251	21
<b>Total</b>	<b>511</b>	<b>22</b>
<b>Corporativo</b>		
Homens	34	18
Mulheres	32	24
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>20</b>
<b>Ticket</b>		
Homens	56	22
Mulheres	35	12
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>17</b>
<b>Edenred Ticket Log</b>		
Homens	141	25
Mulheres	170	24
<b>Total</b>	<b>311</b>	<b>25</b>

	Nº	%
<b>Edenred Repom</b>		
Homens	16	28
Mulheres	10	27
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>28</b>
<b>Edenred Pay</b>		
Homens	9	29
Mulheres	2	5
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>15</b>
<b>Punto</b>		
Homens	9	29
Mulheres	2	5
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>15</b>

**Empregados contratados, por região** GRI 401-1

	Norte		Nordeste		Centro-Oeste		Sudeste		Sul		Total	
	Nº	Taxa (%)	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Edenred Brasil</b>	1	20	7	13	7	28	234	20	262	24	<b>511</b>	<b>22</b>
<b>Corporativo</b>	0	0	0	0	1	100	56	20	8	21	<b>66</b>	<b>20</b>
<b>Ticket</b>	0	0	2	12	2	22	81	17	6	12	<b>91</b>	<b>17</b>
<b>Edenred Ticket Log</b>	1	50	4	11	4	29	56	24	246	25	<b>311</b>	<b>25</b>
<b>Edenred Repom</b>	0	0	0	0	0	0	26	29	0	0	<b>26</b>	<b>28</b>
<b>Edenred Pay</b>	0	0	0	0	0	0	9	14	2	22	<b>11</b>	<b>15</b>
<b>Punto</b>	0	0	0	0	0	0	6	27	0	0	<b>6</b>	<b>23</b>

**Média de horas de capacitação de empregados por gênero** GRI 404-1

	2020	2021	2022
<b>Edenred Brasil</b>			
Homens	-	-	9,3
Mulheres	-	-	9,2
<b>Total</b>	-	-	<b>9,2</b>
<b>Corporativo</b>			
Homens	10,0	20,0	11,4
Mulheres	9,0	20,0	15,0
<b>Total</b>	-	-	<b>12,9</b>
<b>Ticket</b>			
Homens	18,0	15,0	16,3
Mulheres	13,0	15,0	15,6
<b>Total</b>	-	-	<b>15,9</b>
<b>Edenred Ticket Log</b>			
Homens	11,0	16,0	15,1
Mulheres	7,0	12,0	13,2
<b>Total</b>	-	-	<b>14,1</b>

	2020	2021	2022
<b>Edenred Repom</b>			
Homens	7,0	14,0	9,3
Mulheres	10,0	16,0	9,2
<b>Total</b>	-	-	<b>9,2</b>
<b>Edenred Pay</b>			
Homens	6,0	13,0	9,9
Mulheres	5,0	22,0	12,8
<b>Total</b>	-	-	<b>12,0</b>
<b>Punto</b>			
Homens	-	-	34,2
Mulheres	-	-	43,7
<b>Total</b>	-	-	<b>37,9</b>

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

	Diretoria	Superintendência	Gerência	Coordenação	Administrativo	Operacional	Total
<b>Edenred Brasil</b>	16,0	20,0	30,9	19,7	12,4	10,4	14,4
<b>Corporativo</b>	14,5	10,1	16,4	17,1	11,8	8,4	12,9
<b>Ticket</b>	4,3	24,2	36,6	12,8	14,2	9,4	15,9
<b>Edenred Ticket Log</b>	18,6	5,4	33,0	25,3	12,0	10,6	14,1
<b>Edenred Repom</b>	10,3	0,0	32,8	15,7	6,1	9,4	9,2
<b>Edenred Pay</b>	9,3	0,0	10,3	20,6	11,3	11,0	12,0
<b>Punto</b>	30,7	6,0	67,4	31,4	26,8	39,4	37,9

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

	Menor aprendizes	Estagiários	Total
<b>Edenred Brasil</b>	10,9	19,7	16,5
<b>Corporativo</b>	29,8	12,8	17,9
<b>Ticket</b>	15,3	18,7	17,7
<b>Edenred Ticket Log</b>	4,3	15,5	9,3
<b>Edenred Repom</b>	0,0	33,6	33,6
<b>Edenred Pay</b>	8,5	0,0	8,5
<b>Punto</b>	0,0	0,0	0,0

Os dados de treinamento não coincidem com o número total de colaboradores reportados no GRI 2-7, porque em treinamentos são consideradas as pessoas desligadas.

**Indivíduos dentro dos órgãos de governança da organização, por gênero (%) GRI 405-1**

	Gênero				Faixa etária					
	Homem		Mulher		Abaixo de 30 anos		Entre 30 e 50 anos		Acima de 50 anos	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Edenred Brasil</b>	3	100,00	0	0,00	0	0,00	3	100,00	0	0,00
<b>Corporativo</b>	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
<b>Ticket</b>	5	100,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	0	0,00
<b>Edenred Ticket Log</b>	4	80,00	1	20,00	0	0,00	5	100,00	0	0,00
<b>Edenred Repom</b>	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
<b>Edenred Pay</b>	5	100,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	0	0,00
<b>Punto</b>	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00



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

	Gênero				Faixa etária						
	Homem		Mulher		Abaixo de 30 anos		Entre 30 e 50 anos		Acima de 50 anos		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
<b>Edenred Brasil</b>											
Diretoria	10	55,56	8	44,44	0	0,00	13	72,22	5	27,78	
Superintendência	17	80,95	4	19,05	0	0,00	16	76,19	5	23,81	
Gerência	122	57,28	91	42,72	19	8,92	171	80,28	23	10,80	
Coordenação	103	58,86	72	41,14	26	14,86	134	76,57	15	8,57	
Administrativo	670	49,12	694	50,88	435	31,89	846	62,02	83	6,09	
Operacional	190	35,38	387	64,62	350	65,18	168	31,28	19	3,54	
<b>Corporativo</b>											
Diretoria	1	50,00	1	50,00	0	0,00	1	50,00	1	50,00	
Superintendência	3	50,00	3	50,00	0	0,00	4	66,67	2	33,33	
Gerência	26	68,42	12	31,58	1	2,63	30	78,94	7	18,43	
Coordenação	22	57,89	16	42,11	1	2,63	31	81,58	6	15,79	
Administrativo	120	60,09	77	39,91	38	19,29	147	74,62	12	6,09	
Operacional	17	47,22	19	52,78	9	25,00	24	66,67	3	8,33	
<b>Ticket</b>											
Diretoria	5	71,43	2	28,57	0	0,00	5	71,43	2	28,57	
Superintendência	2	66,67	1	33,33	0	0,00	3	100,00	0	0,00	
Gerência	30	48,39	32	51,61	1	1,61	50	80,65	11	17,74	
Coordenação	25	58,14	18	41,86	2	4,65	37	86,05	4	9,30	
Administrativo	166	47,03	187	52,97	91	25,78	239	67,71	23	6,52	
Operacional	29	36,71	50	63,29	20	25,32	46	58,23	13	16,46	
<b>Edenred Ticket Log</b>											
Diretoria	2	33,33	4	66,67	0	0,00	5	83,33	1	16,67	
Superintendência	11	100,00	0	0,00	0	0,00	9	81,82	2	18,18	
Gerência	50	58,82	31	41,18	16	18,82	65	76,47	4	4,71	

	Gênero				Faixa etária					
	Homem		Mulher		Abaixo de 30 anos		Entre 30 e 50 anos		Acima de 50 anos	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Coordenação	39	55,71	31	44,29	21	30,00	46	65,71	3	4,29
Administrativo	323	46,28	258	53,72	272	38,97	385	55,16	41	5,87
Operacional	135	34,35	258	65,65	307	78,12	84	21,37	2	0,51
<b>Edenred Repom</b>										
Diretoria	1	100,00	0	0,00	0	0,00	1	100,00	0	0,00
Superintendência	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Gerência	4	66,67	2	33,33	0	0,00	6	100,00	0	0,00
Coordenação	6	75,00	2	25,00	7	87,50	1	12,50	0	0,00
Administrativo	41	70,69	17	29,31	16	27,59	40	68,97	2	3,45
Operacional	5	23,81	16	76,19	9	42,86	11	52,38	11	4,76
<b>Edenred Pay</b>										
Diretoria	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Superintendência	1	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	100,00
Gerência	7	50,00	7	50,00	1	7,14	13	92,86	0	0,00
Coordenação	5	55,56	4	44,44	0	0,00	8	88,89	1	11,11
Administrativo	15	34,88	28	65,12	13	30,23	27	62,79	3	6,98
Operacional	3	42,86	4	57,14	4	57,14	3	42,86	0	0,00
<b>Punto</b>										
Diretoria	1	50,00	1	50,00	0	0,00	1	50,00	1	50,00
Superintendência	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Gerência	4	66,67	2	33,33	0	0,00	5	83,33	1	16,67
Coordenação	4	80,00	1	20,00	2	40,00	3	60,00	0	0,00
Administrativo	4	33,33	8	66,67	4	33,33	6	50,00	2	16,67
Operacional	1	100,00	0	0,00	1	100,00	0	0,00	0	0,00



## Empregados dos grupos de sub-representados, por categoria funcional (%) GRI 405-1

	Diretoria				Superintendência				Gerência				Coordenação				Administrativo				Operacional			
	Negros*		PCD		Negros*		PCD		Negros*		PCD		Negros*		PCD		Negros*		PCD		Negros*		PCD	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Edenred Brasil</b>	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	2,35	2	0,94	4	2,29	1	0,57	61	4,47	8	0,59	40	7,45	68	12,66
<b>Estruturas Corporativas**</b>	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	2,63	0	0,00	1	2,63	0	0,00	10	5,08	1	0,00	6	16,67	6	0,00
<b>Ticket</b>	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	2,33	20	5,67	1	0,28	8	10,13	26	32,91
<b>Edenred Ticket Log</b>	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	2,35	2	2,35	1	1,43	0	0,00	23	3,30	5	0,72	22	5,60	31	7,89
<b>Edenred Repom</b>	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	16,67	0	0,00	1	12,50	0	0,00	7	12,07	0	0,00	4	19,05	5	23,81
<b>Edenred Pay</b>	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	7,14	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	2,33	0	0,00	0	0,00
<b>Punto</b>	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	20,00	0	0,00	1	8,33	0	0,00	0	0,00	0	0,00

\*Alinhado à metodologia do IBGE, Negros diz resposta à somatória de pretos e pardos autodeclarados.

\*\*Estruturas Corporativas somam: Corporativo, CSC e GTA.



## Créditos

### **Edenred Brasil**

Avenida Doutora Ruth Cardoso, nº 7.815  
Pinheiros – São Paulo  
CEP: 05425-070  
e-mail: sustentabilidade-br@edenred.com

### **Coordenação do projeto**

Vice-Presidência Executiva da Edenred Brasil  
Gerência de Sustentabilidade

### **Grupo Report**

Redação, edição, projeto gráfico,  
diagramação e consultoria de indicadores

### **Revisão Ortográfica**

Fábio Valverde

### **Fotos**

Banco de Imagem Edenred  
Shutterstock / Banco privado

As marcas Edenred, Ticket, Edenred Ticket Log, Edenred Repom, Edenred Pay e Ponto são marcas registradas e/ou depositadas de propriedade da Edenred Brasil.