

Relatório Anual de Sustentabilidade 2024



Sumário

1. Introdução	3	4. Governança	29	7. Progresso	64
Sobre o Relatório	4	Diretorias e Comitês	30	Cibersegurança e Privacidade	65
Mensagem do Presidente	5	Gestão Corporativa	32	Inovação	68
Destaques 2024	7			Estratégia Digital	71
				Impacto positivo	74
2. A Edenred Brasil	9	5. Pessoas	38	8. Central de Indicadores	76
Nossa Presença	10	Time Edenred	39	Sumário de Conteúdos GRI	77
Linhas de Negócios	11	Cuidado integral	41	Anexos GRI	81
Trajetória	15	Carreira e desenvolvimento	45	Avanços nos temas materiais em 2024	105
Propósito e Valores	18	Diversidade, equidade e inclusão	48	Mapa de Capitais	107
Prêmios e Reconhecimentos	19	Voluntariado Corporativo	50	Mapa de ODS	108
				Créditos	110
3. Estratégia de Negócios	21	6. Planeta	53		
<i>Beyond</i>	22	Gestão Ambiental	54		
<i>Ideal</i> : Estratégia Global de Sustentabilidade	25	Gestão de Resíduos	55		
KPIs de Sustentabilidade	26	Emissões	60		
Engajamento com <i>Stakeholders</i>	27	Recursos Naturais	62		
Materialidade	28				



Neste Capítulo

Sobre o Relatório

Mensagem do Presidente

Destaques 2024

1. Introdução



Sobre o Relatório

GRI 2-1 | 2-3

Apresentamos o **Relatório Anual de Sustentabilidade 2024 da Edenred Brasil**, uma publicação que destaca as conquistas e desafios do ano, além de reforçar o nosso compromisso de transparência com os *stakeholders*.

Este relatório foi produzido com base nas normas do Global Reporting Initiative (GRI) e refere-se aos resultados do período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024.



Dúvidas e comentários sobre este relatório podem ser enviados para o e-mail sustentabilidade-br@edenred.com.



Saiba mais sobre a Edenred Brasil em nosso [site](#) ou em nossa página no [LinkedIn](#).

Além da leitura por capítulos, as informações podem ser acessadas de acordo com:



Indicadores GRI: abaixo dos subtítulos de cada seção, os indicadores GRI orientam o conteúdo das páginas;



Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS): presentes na abertura dos capítulos, os ícones sinalizam os temas a serem abordados;



Ícones dos Capitais: a leitura também poderá ser guiada a partir do conteúdo dos capitais (financeiro, humano, intelectual, manufaturado, social e natural);



Temas Materiais: presentes nas aberturas de capítulos e em páginas específicas, destacam as ações do ano em cada tema material da Edenred Brasil.



Mensagem do Presidente

GRI 2-22

Em 2024, reafirmamos quem somos: dinâmicos, resilientes e profundamente humanos. A Edenred Brasil, guiada por diretrizes globais, tem papel estratégico no Grupo, contribuindo com soluções inovadoras e sustentáveis.

O mercado brasileiro, com sua complexidade, se destaca como polo de inovação em benefícios, mobilidade e soluções de pagamento. Crescemos 9,8% em receita operacional, impulsionados pelo crescimento da economia e geração de empregos. Acompanhamos de perto o cenário regulatório, fortalecendo compliance e gestão de riscos, com foco na segurança jurídica e continuidade operacional.

A sustentabilidade esteve no centro da nossa atuação, guiada pelo plano **Beyond 22-25** e pela estratégia global **Ideal**, com foco em **Pessoas, Planeta e Progresso**.

Avançamos em frentes totalmente digitais, com reestruturação comercial e uso ampliado de inteligência artificial. A EVA, nossa assistente virtual, já realizou mais de 17 milhões de atendimentos, evoluindo continuamente para atender clientes e pessoas colaboradoras.

Nosso avanço digital, a criação de novas soluções e a governança dos negócios são frutos do trabalho colaborativo das nossas equipes — e essa força coletiva se evidenciou em um dos momentos mais desafiadores do ano: as enchentes no Rio Grande do Sul.

Essa mesma força também impulsionou nossa cultura de desenvolvimento. Em 2024, investimos em pessoas com mais de 43 mil horas de capacitação, fortalecendo competências que sustentam a transformação digital e o compromisso com a sustentabilidade.



Com esse alicerce humano e tecnológico, avançamos com decisões estratégicas. Ampliamos nossa presença no vale-transporte com a aquisição da RB Serviços, agora uma unidade de negócios da Ticket. Também concluímos a combinação de ativos entre Edenred Repom e PagBem, fortalecendo nossa liderança em fretes com soluções digitais para caminhoneiros e transportadoras.

Nosso portfólio evoluiu: em Benefícios e Engajamento, a Ticket passou a integrar a carteira digital do Google, e lançamos o e-Gift, solução digital de premiação que elimina o uso do plástico. Em Mobilidade, levamos a gestão para além do combustível e manutenção, digitalizando a jornada do frete, aumentando eficiência e reduzindo custos. Já em Soluções de Pagamentos e Novos Mercados, destacamos a iniciativa da Punto, que lançou a primeira maquininha que aceita Pix com recebimento em qualquer banco, ampliando as transações digitais com eficiência e segurança.

Encerramos o ano com avanços consistentes, impulsionados por uma cultura que une ambição, inovação e propósito. Os resultados obtidos refletem nossa resiliência, a solidez da governança e a capacidade de crescer com responsabilidade e robustez. A mobilização coletiva diante de emergências, metas de sustentabilidade e transformações digitais refletem nosso compromisso genuíno com o presente e o futuro da Edenred.

Seguimos alinhados ao plano **Beyond 22-25**, contribuindo com responsabilidade, inovação e engajamento para um futuro mais justo, sustentável e conectado.

Em posição de liderança na Edenred, o Brasil mostrou, mais uma vez, sua força e potencial. Acredito profundamente nesse país e no papel que temos aqui. Juntos, não apenas fazemos a diferença — somos mais fortes. ●

Em nome da Edenred, agradeço a todos que caminharam ao nosso lado em 2024 e tornaram possível mais um ano de grandes realizações!

Gilles Coccoli

Presidente da Edenred Brasil

Destques 2024



Crescimento no Brasil

9,8%

de aumento de receita operacional vs. 2023



Inovação e Sustentabilidade

93% de produtos e soluções com design ecológico ou fabricado com materiais reciclados



Educação Corporativa

43.011 horas de treinamento

16,09 horas/média por pessoa colaboradora

2.673 pessoas treinadas, **98,8% do total**



Receita Global

€ 2,9 bilhões

do Grupo Edenred,
crescimento anual de 13,8%



Valorização da Diversidade

308 participantes ativos nos Grupos de Afinidade

3.226 horas de capacitação da equipe

35% de mulheres em cargos de liderança



Expansão do Voluntariado

5.897 horas de atividades realizadas, **equivalente a 737 dias**

902 participantes únicos, 35% do total de pessoas colaboradoras

+10.000 pessoas beneficiadas

Iniciativas de destaque



Governança Corporativa

O ano de 2024 marcou um avanço decisivo na nossa governança: **fomos reconhecidos como uma empresa tecnológica, confiável e próxima dos nossos públicos**. Nossa Diretoria Executiva se reúne regularmente para garantir o alinhamento de nossas decisões aos compromissos corporativos e aos mais altos padrões de governança.

Enfrentamos desafios significativos com a implementação de novos requisitos do Banco Central, o que exigiu dedicação intensa de nossos times para adaptar processos e fortalecer a estrutura de compliance. Essa evolução contínua aprimora nossas práticas e reafirma nosso compromisso com a integridade.



Crescimento do Portfólio

Avançamos com decisões estratégicas de crescimento que ampliam e diversificam nossos ativos.

A aquisição da **RB Serviços**, uma das maiores plataformas de gestão de vale-transporte do Brasil, representou um salto estratégico em direção ao futuro dos benefícios corporativos mais amplos. Demos um passo igualmente relevante com a combinação de ativos com a **PagBem**, consolidando nossa posição como líder no mercado de pagamento de frete no Brasil. Essa combinação criou uma operação robusta e integrada, com aumento da nossa capacidade de atendimentos no setor de transporte rodoviário de cargas.



Diversidade, Equidade e Inclusão

Fortalecemos o **SER**, programa de diversidade da Edenred Brasil, ao oficializarmos os compromissos e metas que temos até 2030.

Realizamos a **Semana da Diversidade**, que abordou temas como a equidade de gênero, o antirracismo, LGBTI+, a inclusão de pessoas com deficiência e a diversidade geracional. O **Empodere-se**, primeira trilha exclusiva para pessoas negras, abordou o autoconhecimento e o protagonismo financeiro e de carreira. Já o **Programa de Mentoria Geracional** incentivou a troca entre gerações, promovendo diálogos transformadores.



Idealday 2024

O Idealday é a nossa **semana anual de voluntariado**, que ocorre globalmente no mês de junho. Nosso objetivo é promover ações de voluntariado em benefício das comunidades e aumentar a conscientização entre as pessoas colaboradoras, utilizando nossos Pilares de Sustentabilidade – Planeta, Pessoas e Progresso – como guia.

Em 2024, contamos com 2.268 participações totais, sendo 833 participações voluntárias e mais de duas mil horas de voluntariado em 40 ações. Arrecadamos 6.505 itens e mais de quatro mil pessoas foram beneficiadas nas comunidades.



temas materiais

- Diversidade, equidade e inclusão;
- Ética nos negócios e compliance.

capitais



intelectual



social e de
relacionamento



financeiro



humano



manufaturado

ODS



Neste Capítulo

Nossa Presença

Linhas de Negócios

Trojetória

Propósito e Valores

Prêmios e Reconhecimentos



2. A Edenred Brasil

Nossa Presença

GRI 2-6

Somos uma plataforma digital líder em serviços e meios de pagamento para o mundo do trabalho. Com sede na França e presente em **45 países**, nossa receita global esteve em € 2,9 bilhões em 2024.

No Brasil, somos uma sociedade anônima fechada com atividade de *holding* não financeira, com sede administrativa localizada em São Paulo (SP). Em 2024, alcançamos um crescimento de receita operacional de **9,8%** em comparação com o ano anterior.

No mundo

12 mil pessoas colaboradoras

+60 milhões de pessoas trabalhadoras beneficiadas

+2 milhões de estabelecimentos credenciados

1 milhão de empresas-clientes

No Brasil

2.607 pessoas colaboradoras +4,3% vs. 2023

+10 milhões de pessoas trabalhadoras beneficiadas +17,6% vs. 2023

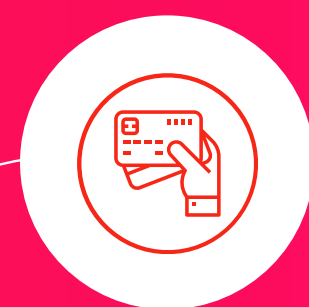
870 mil estabelecimentos credenciados +8,7% vs. 2023

+170 mil empresas-clientes +31% vs. 2023

Linhas de Negócios

GRI 2-6

A Edenred Brasil oferece soluções inteligentes e sustentáveis, com uso de tecnologia e inovação para agregar valor aos nossos públicos, organizadas em três linhas de negócios:



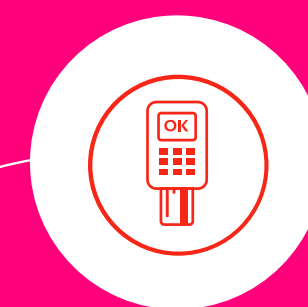
Benefícios e Engajamento

Atuamos pela Ticket, marca referência em vale-refeição e vale-alimentação, e GOintegro, uma plataforma digital de benefícios flexíveis e engajamento.

 |  | 

Mobilidade

Comprometidos com a transformação da mobilidade, lideramos em soluções no setor na América Latina, com atuação no Brasil pelas marcas Edenred Ticket Log, Edenred Repom e Taggy.

 |  |  | 

Soluções de Pagamentos e Novos Mercados

Com a Edenred Pay e a Punto, oferecemos automação e tecnologia de ponta em soluções de pagamento.

 |  | 

Benefícios e Engajamento

Por meio da **Ticket**, oferecemos soluções inovadoras e flexíveis para alimentação, transporte, cultura, incentivos, educação, home office, recompensas e antecipação salarial. Apostamos na **digitalização**, com a presença da Ticket na Carteira do Google, permitindo pagamentos com rapidez e segurança.

Já a **GOintegro** conta com uma plataforma digital de engajamento e benefícios flexíveis, que permite às empresas oferecerem experiências personalizadas — desde programas de reconhecimento e incentivo até uma ampla rede de descontos e conteúdos de bem-estar.

Nosso propósito é conectar empresas, trabalhadores e comerciantes em uma rede dinâmica e confiável. ●



+ de 7 milhões
de usuários no país

720 mil
estabelecimentos credenciados

130 mil
empresas-clientes



Mobilidade

Nosso compromisso é **transformar a mobilidade**, garantindo soluções conectadas às necessidades de um mundo em constante movimento, promovendo uma mobilidade mais sustentável. No Brasil, atuamos pelas marcas Edenred Ticket Log, Edenred Repom e Taggy.

A **Edenred Ticket Log** simplifica e flexibiliza a mobilidade urbana, atuando na gestão de frotas e abastecimento. A **Edenred Repom**, com mais de 30 anos de experiência, otimiza a gestão financeira e operacional de empresas, caminhoneiros e postos. Já a **Taggy**, líder em pagamento automático via *tag*, traz tecnologia para tornar a mobilidade ainda mais fluida e integrada.

Com a Edenred, o futuro da mobilidade já está acontecendo. ●

1 milhão
de veículos administrados

2,5 bilhões
de litros de combustível transacionados administrados por ano

2,4 milhões
de manutenções gerenciadas no ano

1.700
postos de abastecimento credenciados

100%
das praças de pedágio e *free flow* do Brasil



Soluções de Pagamentos e Novos Mercados



Pela Edenred Pay e Punto, oferecemos soluções de pagamentos que atendem às necessidades do mercado e garantem flexibilidade e facilidade nos processos.

A **Edenred Pay** é a nossa marca especializada em meios de pagamento, desenvolvendo soluções personalizadas aos clientes. Com produtos customizáveis disponíveis em aplicativos, plataformas **on-line**, cartões físicos ou digitais, proporcionamos um controle eficiente para despesas corporativas,

reembolsos e necessidades emergenciais. Além disso, nossas soluções *white label* permitem que empresas ofereçam pagamentos ágeis e simplificados.

Já a **Punto**, a maquininha de pagamento da Edenred Brasil, traz uma plataforma de gestão financeira para estabelecimentos comerciais. Os pagamentos podem ser feitos com as principais bandeiras do mercado, além de tarja magnética, chip, aproximação (*Contactless*), *QR Code*, PIX e carteiras digitais.

+ de 23 mil
estabelecimentos comerciais
parceiros da Punto

7 milhões
de transações pela
Edenred Pay

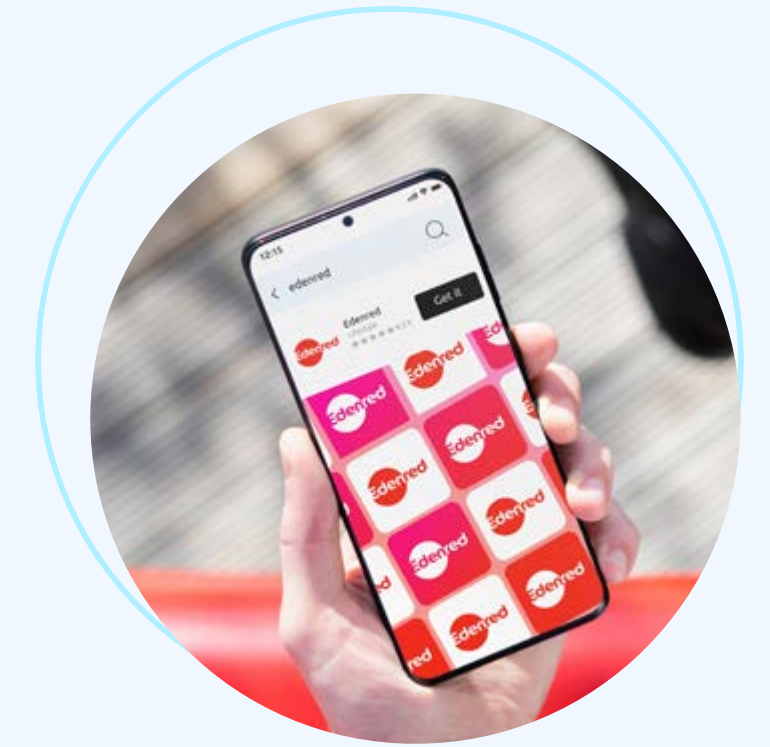
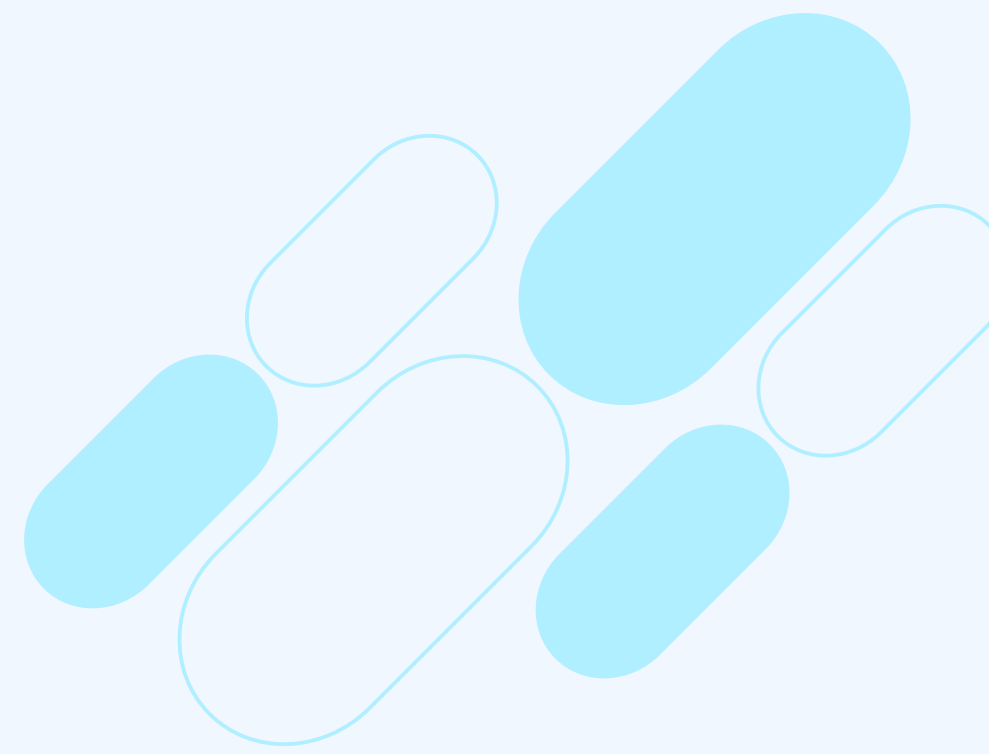
Com Edenred Pay e Punto, impulsionamos a transformação digital dos pagamentos, conectando negócios a um futuro mais ágil, seguro e eficiente. ●



Trajetória

Tudo começou com a ideia de **fazer do mundo um lugar melhor.**

Saber de onde viemos nos ajuda a seguir em frente de forma mais consistente e positiva.

**1962**

Criação do Ticket Restaurante® por Jacques Borel, na França.

1976

Criação da lei do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador); Ticket chega no Brasil com o lançamento do Ticket Restaurante®, primeiro parceiro do PAT.

1991

Lançamento do Ticket Alimentação®.

1993

Lançamento do Ticket Transporte®.

1998

O Ticket Combustível passa a ser Ticket Car®.

2009

Lançamento do Ticket Presente Perfeito®.

2010

Nascimento da Edenred.

**2012**

Aquisição da Repom.

2013

Lançamento do Ticket Cultura®.



Anunciada a *joint venture* com a Embratel, detentora das marcas Ecofrotas e Ecobenefícios. Nasce a Edenred Ticket Log®.



Lançamento do Ticket em Casa, pela Ticket®. A plataforma apoiava usuários a encontrarem estabelecimentos que faziam delivery e que aceitavam as soluções da marca como pagamento.

Edenred Soluções Pré-Pagas passa a se chamar Edenred Pay. Ticket® lança Ticket Flex; Edenred Ticket Log®. lança Mapa Log e Edenred Pay® lança Ticket Pagamentos Virtual.



Edenred anuncia lançamento da Punto, solução de gestão de pagamentos.

2015

Desenvolvimento da primeira assistente virtual do segmento, a EVA (Edenred Virtual Assistant).

2016

Lançamento de uma nova unidade de negócios no Brasil, a Edenred Soluções Pré-pagas.

2018

Lançamento da solução de Gestão de Pedágio pela Edenred Repom® e do Ticket Pagamentos®.

2019

Lançamento do TED, pela Edenred Ticket Log®, solução de inteligência artificial que faz a análise de desempenho operacional de frotas.

2020

Lançamento do More Than Ever, fundo global para mitigar as consequências da pandemia de Covid-19.

Lançamento da plataforma GoHub, pela Edenred Ticket Log®, para facilitar a gestão de frotas.

Lançamento do Antecipação de Recebíveis, pela Edenred Repom.

2021

Ticket® lança Ticket Vantagens que oferece serviços e diferenciais exclusivos para clientes e usuários Ticket.

2022

A Edenred anuncia aquisição do controle acionário da Greenpass (Taggy).

Aquisição da Sysdata, empresa de meios de pagamento, e da GOintegro, que reúne soluções de engajamento para empresas.

Ticket® lança Ticket Super Flex; Edenred Ticket Log® lança programa global de sustentabilidade, o Move for Good.

2023

A Edenred anuncia o acordo de combinação de ativos com a PagBem e a formação da Edenred Frete, parte da linha de negócios de Mobilidade.

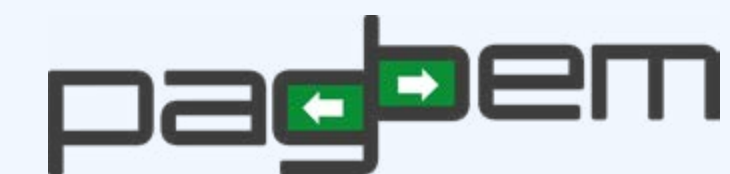
Lançamento do Ticket Super Flex, produto multibenefícios que permite às empresas oferecerem saldos flexíveis.

Nossa busca é ir além da simples transação!

2024

Aquisição da RB Serviços.

Combinação de ativos com a PagBem. Em dezembro, Edenred Repom e PagBem se unem e resultam na Edenred Frete.



RB Serviços

A RB Serviços é uma das principais plataformas de gestão de vale-transporte do país, atendendo empresas e instituições públicas com soluções que aliam segurança, agilidade e controle. Fundada em 1999, atua na simplificação do processo de compra e gestão de vale-transporte para áreas de recursos humanos e reduz as despesas em cerca de 15% com sua administração do benefício. Saiba mais sobre a RB [aqui](#).

PagBem

Em dezembro de 2024, finalizamos o processo para a combinação de ativos entre a Edenred Repom e a PagBem, LogFintech criada em 2015, e uma das principais marcas do setor de pagamentos de frete. A Edenred Frete, como chamamos a união dessas duas marcas, chega para potencializar ainda mais a sua presença no mercado e fortalecer o movimento para digitalização do frete brasileiro. Saiba mais sobre a Pagbem [aqui](#).

Propósito e Valores

***Enrich connections.
For good.***

Enriquecer conexões. Para o bem e para sempre. Este é o nosso propósito: conectar pessoas e empresas a soluções inovadoras, promovendo bem-estar, eficiência e crescimento sustentável.

Desde a nossa chegada ao Brasil, em 1976, mesmo ano do lançamento do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), construímos uma rede sólida que reúne empresas, comerciantes, usuários e autoridades públicas. Com isso, promovemos relações duradouras e soluções inovadoras que fortalecem negócios, estimulam a inclusão e contribuem para uma sociedade mais próspera e sustentável.

Acreditamos no **poder das conexões para criar impacto positivo**. Nosso compromisso é desenvolver formas mais inteligentes e eficientes de facilitar o dia a dia das pessoas no trabalho — seja na alimentação, na mobilidade, no engajamento ou nas soluções de pagamentos.

Paixão pelos clientes

Respeito

Imaginação

Simplicidade

Espírito empreendedor



Prêmios e Reconhecimentos

Atendimento

Experience Awards

A Ticket recebeu a certificação sobre satisfação do cliente e experiência do usuário.

Prêmio ABT

A Ticket foi reconhecida nesta premiação, comprovando a excelência das práticas de relacionamento com o cliente, sempre pautadas pela inovação e eficiência.

Prêmio Cliente S/A

A Ticket foi a **melhor colocada** na categoria “Líder em Operação de Customer Success e Back Office”.

Prêmio ReclameAQUI

A Edenred Ticket Log foi eleita como a **melhor empresa** nas categorias de Serviços de Mobilidade Urbana e Serviços para Condutores, reforçando a excelência no atendimento e na resolução de problemas.

Diversidade, Equidade e Inclusão

Pesquisa Ethos/Época Negócios de Diversidade, Equidade e Inclusão

Pela segunda vez consecutiva, a Edenred Brasil ficou entre as 55 empresas do Brasil reconhecidas pelas melhores práticas de diversidade, equidade e inclusão.

Selo de Direitos Humanos e Diversidade de São Paulo (SP)

Pelo terceiro ano consecutivo, a Edenred Brasil recebeu o Selo, na categoria Transversalidades. Esse reconhecimento destaca o Programa SER, que visa transformar a cultura organizacional, promovendo equidade e valorizando as diferenças.

Governança e Negócios

Anuário Época 360º

A premiação reconhece as melhores empresas do Brasil em seis dimensões: inovação, visão de futuro, ESG/Socioambiental, ESG/Governança, pessoas e desempenho financeiro. Em 2024, A Edenred Ticket Log e a Ticket ficaram no **top 6** da categoria “Serviços Financeiros”.

Maiores e Melhores do Transporte

A Ticket, a Edenred Ticket Log e a Edenred Repom foram destaque no ranking, demonstrando a nossa relevância no setor de meios de pagamento de transporte e logística.

Ficamos entre as 10 melhores nas categorias Rentabilidade sobre Receita Líquida (Ticket e Edenred Ticket Log), Patrimônio Líquido (Ticket e Edenred Ticket Log) e Rentabilidade sobre Patrimônio Líquido (Ticket e Edenred Repom).

500 Maiores do Sul

A presença da Edenred Ticket Log no ranking reforça nossa relevância na região.

Valor 1000

A Ticket e a Edenred Ticket Log estarem neste ranking é um reconhecimento do nosso desempenho e solidez financeira.

Great Place to Work (GPTW)

Inovação

Soluções

Fomos reconhecidos em diferentes categorias dentre as Melhores Empresas para Trabalhar:

- **GPTW Nacional**

A Ticket ocupou o 17º lugar na categoria Médias Multinacionais, enquanto a Edenred Ticket Log alcançou o 49º lugar na categoria Grandes Empresas;

- **GPTW Instituições Financeiras**

A Ticket ficou em 4º lugar no *ranking* entre médias empresas de Serviços Financeiros;

- **GPTW Tecnologia da Informação**

Entramos **pela primeira vez** na categoria de Tecnologia da Informação, com a Edenred Ticket Log ficando na 12ª posição na categoria Grandes Empresas;

- **GPTW Rio Grande do Sul**

A Edenred Ticket Log alcançou o 4º lugar entre as Grandes Empresas do estado do Rio Grande do Sul.

100 Open Corps

Ser uma empresa que colabora com *startups* no 100 Open Corps demonstra a mentalidade inovadora da Edenred Brasil e sua busca constante por novas soluções para o mercado.

Future Law Awards

Prêmio que reafirma a liderança da Edenred Brasil em inovação jurídica. Entre as quatro categorias do prêmio, **vencemos três**: *Visual Law*, *Legal Operations* e *Legal AI*. Seguimos impulsionando a transformação digital no setor.

Pesquisa Fornecedores de Confiança

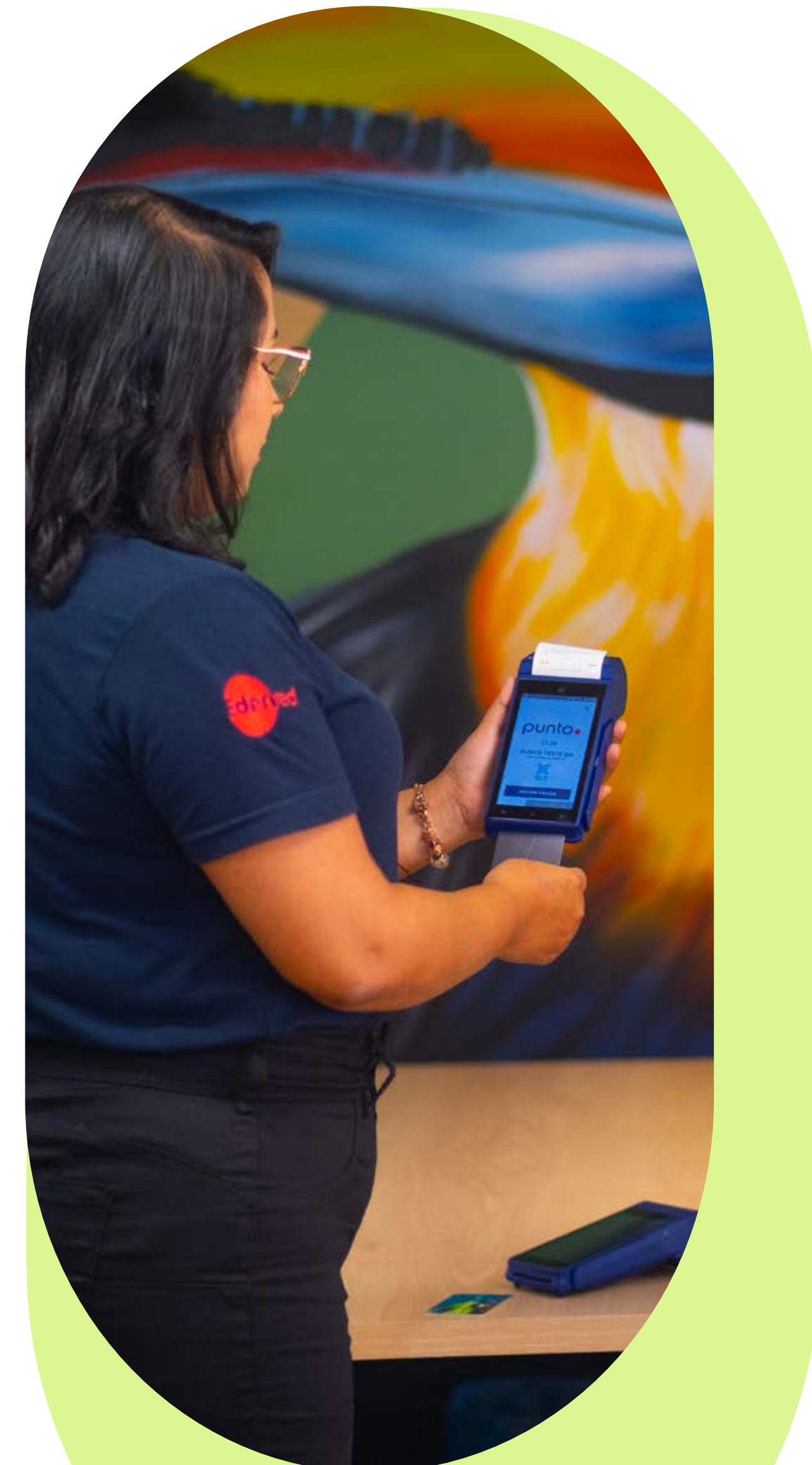
A Ticket recebeu o selo de Fornecedor de Confiança pela **décima vez consecutiva**, confirmando a credibilidade que construímos junto aos nossos clientes e parceiros ao longo dos anos.

Prêmio Melhores Fornecedores para RH

A Ticket foi a empresa **mais bem avaliada** no setor de vale-transporte. Já é a sétima vez que a empresa é reconhecida nesta premiação.

Top of Mind RH

A Ticket ficou entre as **top 5** do setor como uma das marcas mais lembradas e celebradas pela comunidade de RH.



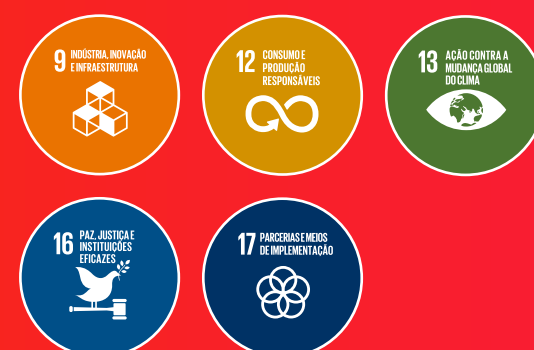
temas materiais

- Ética nos negócios e compliance;
- Descarbonização da cadeia de valor;
- Gestão da pegada de carbono e mitigação das mudanças climáticas;
- Bem-estar dos colaboradores no trabalho.

capitais



ODS



Neste Capítulo

Beyond

Ideal: Estratégia Global de Sustentabilidade

KPIs de Sustentabilidade

Engajamento com *Stakeholders*

Materialidade

3. Estratégia de Negócios



Beyond

O *Beyond* é o plano estratégico da Edenred desenvolvido em resposta às transformações profundas que vivenciamos — como a digitalização acelerada, a transição energética e as mudanças nos hábitos de trabalho — o plano representa nosso compromisso com um futuro mais responsável, eficiente e sustentável.

Com ele, buscamos consolidar a Edenred como um **agente de impacto positivo** nas dimensões social, econômica e ambiental.

Desenhado para maximizar as vantagens de nossa plataforma, expandir os mercados que podemos atender por meio de novos serviços e fortalecer nossa atuação de forma responsável, **o *Beyond* colocou a sustentabilidade no centro dos negócios.**

A estratégia *Beyond* reflete nossa visão de futuro e o compromisso com a criação de valor sustentável para todos, envolvendo clientes e parceiros de negócios. ●



Pilares estratégicos

GRI 3-3

Com a sustentabilidade integrada à estratégia de negócios, crescemos de forma responsável, gerando impacto positivo e estruturando nossa atuação em **três pilares**:

1

Escalar os negócios principais

Para fortalecer nossas soluções já consolidadas e explorar novas oportunidades em mercados ainda pouco desenvolvidos, adotamos uma **estratégia comercial segmentada**, com foco na personalização de serviços para diferentes perfis de clientes. Essa abordagem de negócios nos permite maximizar oportunidades de *cross-selling* e *upselling*, ampliando a monetização da base de usuários pela oferta de serviços complementares que agregam mais valor à sua experiência.



2

Estender além

Aceleramos nossa atuação para além dos serviços tradicionais de alimentação, abastecimento e pagamento, **desenvolvendo soluções inovadoras** e alinhadas às reais necessidades das pessoas. Com um olhar atento à experiência do usuário, expandimos os serviços para empresas, estabelecimentos credenciados e consumidores, criando um ecossistema cada vez mais completo e integrado.



3

Expandir em novos negócios

Estamos sempre em busca de oportunidades que ampliem nossa presença no mercado. Por meio de **aquisições estratégicas**, fortalecemos nosso portfólio e expandimos a conexão com *stakeholders*, impulsionando o crescimento sustentável da empresa. Nosso compromisso é oferecer soluções cada vez mais inovadoras e alinhadas às demandas do futuro.



Nossos resultados

Escalar os negócios principais

Experiência do Cliente

A EVA (Edenred Virtual Assistant), nossa assistente virtual baseada em inteligência artificial realizou **17 milhões de atendimentos desde sua criação**, para os públicos da Ticket, Edenred Ticket Log, Edenred Repom, Taggy, Edenred Pay e Punto, tornando as interações **70% mais ágeis** em comparação com a central de atendimento tradicional e atendendo mais de **480 tipos** de demandas, com **média de assertividade de 93%**.

Investimento em capacitação

Reconhecendo a importância do desenvolvimento contínuo das pessoas, **aumentamos em 4,7 vezes o investimento em educação e treinamento** nos últimos três anos.

Estender além

Cultura de Inovação

Com o objetivo de estimular a imaginação e o espírito empreendedor de nossas equipes, promovemos o **Se Vira nos 5**, um programa de intraempreendedorismo que incentiva ideias voltadas à melhoria de produtos, processos e da experiência dos clientes. Em 2024, recebemos 47 propostas inovadoras, desenvolvidas com o apoio de mentores que acompanharam de perto cada etapa do processo.

Ampliação da Presença Digital

A Ticket agora está disponível na **carteira digital do Google**, permitindo transações mais rápidas, seguras e práticas para os usuários. Desde o seu lançamento, **mais de 33 mil compras** foram realizadas com a tecnologia e, até o momento, **mais de 2,5 milhões de usuários** têm acesso à versão atualizada do aplicativo.

Expandir em novos mercados

Ampliação do Portfólio

Como parte da nossa estratégia de expansão, realizamos a aquisição da **RB Serviços**, que amplia nossa presença no segmento de gestão de frotas e serviços automotivos e a combinação de ativos com a **PagBem**, que contribui com soluções inovadoras para o setor de meios de pagamento no transporte de cargas.



Ideal: Estratégia Global de Sustentabilidade

Tornar o mundo do trabalho um lugar melhor para todas as pessoas é a missão da Edenred. Alinhada ao nosso propósito e aos cinco valores, desenvolvemos a **Ideal: Estratégia Global de Sustentabilidade**.

Mais do que uma diretriz corporativa, é a expressão concreta da responsabilidade social assumida de forma voluntária pela Edenred, visando gerar valor sustentável para todos os públicos com os quais nos relacionamos.

Estruturada sobre três pilares: **Pessoas, Planeta e Progresso**, a abordagem impulsiona ações que transformam positivamente o ambiente de trabalho, a sociedade e o meio ambiente.

Incorporamos metas climáticas à *Ideal*, incluindo o compromisso de atingir emissões líquidas zero (*net zero carbon*) de Gases de Efeito Estufa (GEE) até 2050. Assumimos também o compromisso de definir metas baseadas em ciência, estas aprovadas pela Science Based Targets (SBTi) em outubro de 2024, em reconhecimento aos nossos esforços.

A *Ideal* representa o nosso compromisso com um futuro mais justo, sustentável e inclusivo, construído por meio de ações estratégicas e de impacto. ●



idealpeople

Melhorar a qualidade de vida e nos consolidar como uma marca empregadora de referência, apoiando nossos talentos e capacitando nossas pessoas em um ambiente de trabalho diverso e inclusivo.



idealplanet

Preservar o meio ambiente, com o compromisso de minimizar nosso impacto ambiental, reduzir as emissões e promover o acesso a alimentos saudáveis, produtos mais ecológicos e à mobilidade sustentável.



idealprogress

Gerar valor com responsabilidade, atendendo às expectativas dos clientes e fortalecendo o relacionamento com os *stakeholders*.



KPIs de Sustentabilidade

Indicadores-chave			EDENRED BRASIL		EDENRED GLOBAL ¹		
			2023	2024	2024	2024 TARGET	META 2030
Pessoas	DIVERSIDADE	% mulheres em posição executiva	34%	35%	38%	34%	40%
	TREINAMENTO	% de pessoas colaboradoras que frequentaram pelo menos um treinamento no ano, com o compromisso de que 100% dos colaboradores sejam treinados em Sustentabilidade até 2025	92%	92%	93%	89%	95%
	SOLIDARIEDADE	Número de dias de voluntariado	671	738 ³	3.456	2.500	5.000
Planeta	MUDANÇAS CLIMÁTICAS	% de redução de emissões de gases de efeito estufa vs. 2013 (emissões de GEE/m²) dos escopos 1 e 2 (fontes fixas)	-34%	-51%	-71%	-53%	-55% <i>by 2026</i>
Progresso	ALIMENTAÇÃO SAUDÁVEL E MOBILIDADE SUSTENTÁVEL	% de usuários e estabelecimentos conscientizados sobre alimentação saudável e desperdício alimentar e acesso a pontos de mobilidade sustentável ²	80,8%	83,1%	72%	55%	80%
	SEGURANÇA DE TI	Transações processadas em plataforma certificada (ISO 27001, PCI-DSS ou equivalente)	75%	80%	80%	78%	96%
	QUALIDADE	% de colaboradores cobertos por uma certificação em qualidade (ISO 9001)	66,5%	70,3%	59%	57%	85%
	ÉTICA	% de colaboradores e terceiros com conhecimento da Carta de Ética	100%	99,9%	94%	87%	96%

1.

A meta global considera uma contribuição proporcional dos 45 países em que a Edenred atua.

2.

KPI calculado como 70% alimentação saudável e 30% mobilidade sustentável. Consideramos mobilidade sustentável a disponibilização aos nossos usuários de mobilidade de menor impacto ambiental como: pontos de carga de veículos elétricos, pontos de carga com etanol ou gás natural.

3.

Meta local (Edenred Brasil), que justifica a diferença em relação à meta global.

Nota: As metas de Diversidade, Mudanças Climáticas e de Alimentação Saudável e Mobilidade Sustentável estão atreladas à um percentual de Participação dos Lucros e Resultados (PLR) dos executivos.

Engajamento com *stakeholders*

GRI 2-29

Adotamos uma abordagem estruturada para engajar e fortalecer os relacionamentos com os *stakeholders*. Alinhamos nossas práticas aos compromissos ambientais, sociais e de governança, garantindo comunicação transparente e colaboração ativa.

Parceiros de Negócios e Estabelecimentos:

buscamos fortalecer os relacionamentos comerciais, atrair mais consumidores e impulsionar seus negócios. Utilizamos canais diversificados, campanhas publicitárias e um portal online para consulta de reembolsos e produtos contratados.

Empresas e Trabalhadores(as): buscamos identificar necessidades, ampliar o poder de compra e proporcionar uma experiência positiva aos usuários, consolidando relacionamentos duradouros. A comunicação ocorre por meio de canais abertos, campanhas publicitárias e assistente virtual.

Imprensa: para informar a opinião pública e fortalecer a nossa reputação externamente, mantemos relacionamento com a imprensa a partir de um trabalho contínuo e ativo, disponibilizando informações e novidades do Grupo através de comunicados, entrevistas, eventos e encontros com jornalistas. Além disso, também realizamos pesquisas e estudos via nossas linhas de negócios.

Pessoas Colaboradoras: temos o compromisso de sermos uma marca empregadora forte, promovendo um ambiente de trabalho positivo, respeitando a diversidade e garantindo o desenvolvimento. Nossa comunicação interna é ampla e realizamos eventos, premiações, palestras, treinamentos e programas de capacitação.

Fornecedores(as): acreditamos em parcerias sólidas e colaborativas e mantemos uma comunicação aberta e transparente por meio de relatórios de sustentabilidade, treinamentos e ações de sensibilização.



Materialidade

GRI 3-1 | 3-2 | 3-3

Em 2022, a análise de **dupla materialidade** integrou a implementação do plano estratégico global **Beyond 22-25**. Essa iniciativa teve como objetivo antecipar as exigências da Diretiva de Relatórios de Sustentabilidade Corporativa da União Europeia (*Corporate Sustainability Reporting Directive - CSRD*) e fortalecer o nosso compromisso com a transparência e a gestão responsável dos impactos do nosso negócio.

Para definição da materialidade, realizamos uma análise documental setorial e regional para compreender os desafios para a Edenred Brasil e seu contexto de atuação.



Saiba mais detalhes em nosso [Relatório de Sustentabilidade Global 2024](#).

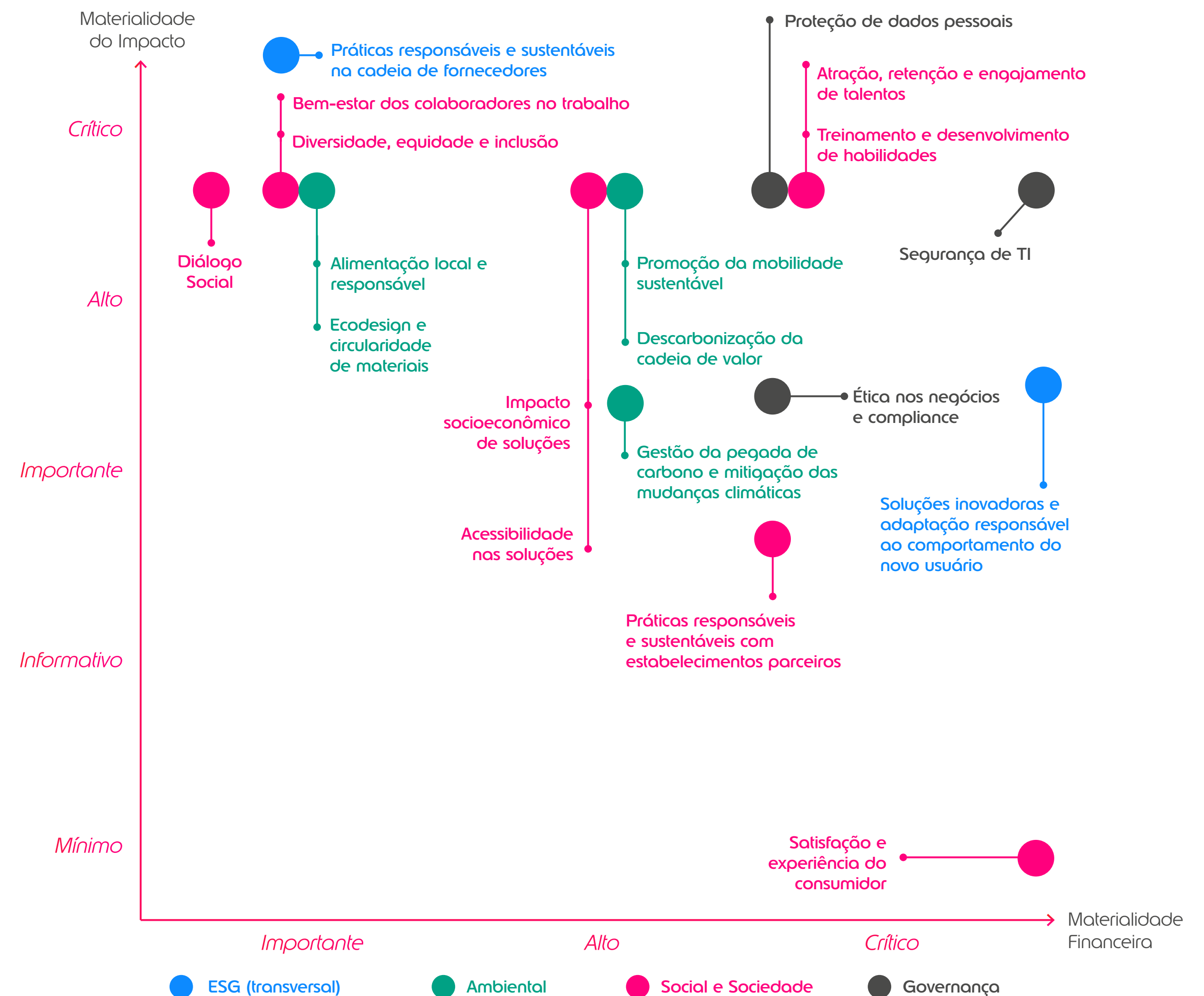
Identificamos os temas mais significativos e conduzimos entrevistas qualitativas com *stakeholders* internos e externos para avaliar a materialidade dessas questões, considerando tanto seu impacto sobre o Grupo quanto o impacto da Edenred na sociedade e no meio ambiente.

Para garantir uma abordagem robusta e eficaz, utilizamos critérios de priorização baseados na **probabilidade e severidade dos impactos identificados**. Essa avaliação incluiu a análise de intensidade, magnitude e relevância para os nossos *stakeholders*. Os temas foram então organizados em uma matriz de materialidade, oferecendo uma visão estruturada dos aspectos mais críticos para a empresa e suas partes interessadas.



Conheça as principais iniciativas do ano nos Temas Materiais nas páginas [105](#) e [106](#).

Matriz de Materialidade



temas materiais

- Segurança de TI;
- Proteção de dados pessoais;
- Práticas responsáveis e sustentáveis com estabelecimentos parceiros;
- Ética nos negócios e compliance;
- Diversidade, equidade e inclusão.

capitais



social e de
relacionamento



humano

ODS



Neste Capítulo

Diretorias e Comitês
Gestão Corporativa

4. Governança



Diretorias e Comitês

GRI 2-9 | 2-10 | 2-11 | 2-12 | 2-14 | 2-16 | 2-17 | 2-18

A estrutura de governança da Edenred Brasil reflete nosso compromisso com a excelência na administração, assegurando que as decisões estejam alinhadas aos interesses dos acionistas e demais *stakeholders*.

Com diferentes instâncias que asseguram a transparência, a responsabilidade e a eficiência na gestão, a governança é composta por: Conselho de Administração, Diretor-Presidente, Diretoria-Geral, Auditoria Interna e Auditoria Independente.

A **Assembleia Geral** é o órgão máximo da Companhia, onde os acionistas deliberam sobre decisões essenciais, como a aprovação de contas e a eleição dos membros do Conselho de Administração.

O **Conselho de Administração (CA)** tem a atribuição de definir a estratégia corporativa e supervisionar a atuação da gestão executiva para assegurar o cumprimento dos objetivos estratégicos. É também responsável por eleger e destituir membros da diretoria, supervisionar a gestão, convocar a Assembleia Geral, sempre que necessário, além de avaliar documentos e contratos estratégicos e autorizar operações específicas de negócios.



Saiba mais sobre nossa
[Estrutura de Governança](#).



Os membros do CA são indicados conforme estabelecido no acordo de acionistas, visando garantir uma composição equilibrada entre as diferentes áreas de negócios e seus investidores. A composição contempla representantes das áreas de negócios, área financeira, membros da Edenred e acionistas minoritários e majoritários. Não possuímos conselheiros independentes ou mecanismos de avaliação formalmente adotados.

O Presidente do CA pode exercer função executiva e, em casos de conflito de interesse, é obrigatório o preenchimento do Relatório de Conflito de Interesse, conforme nossa política interna.

A **Diretoria Executiva** é responsável pela implementação das diretrizes definidas pelo CA e pela gestão das operações.

Nossa governança é baseada na integração entre as instâncias de decisão, garantindo alinhamento estratégico e eficiência na administração. ●

Diretoria Executiva da Edenred Brasil

Gilles Coccoli
Presidente

Alaor Aguirre
Vice-Presidente Executivo

Philippe Blécon
Chief Financial Officer (CFO)

Graziella Adas
Diretora Executiva de Jurídico, Riscos e Regulatório da Edenred Américas

Douglas Pina
Diretor Executivo de RH, Sustentabilidade
Comunicação Corporativa, *Cross Sell* e Inovação

Alexandre Rappaport
Diretor-geral da Ticket

Cristiane Nogueira
Diretora-geral da Punto

Pablo Carunchio
Diretor-geral da Edenred Mobilidade

Mario Guernelli
Diretor-geral da Edenred Pay



Gestão Corporativa

GRI 2-13 | 2-15 | 2-22 | 2-23 | 2-24 | 2-25 | 2-26 | 2-27 | 3-3

Governança Estratégica

Estruturamos nossas políticas, programas e práticas com foco no compromisso com a atuação ética, transparente e responsável, em todas as decisões e perante a sociedade, clientes, parceiros e pessoas colaboradoras.

Durante o ano de 2024, trabalhamos em ações vinculadas aos nossos temas materiais de governança, que proporcionaram o fortalecimento da cultura de compliance, além da melhoria de processos internos, com destaque para a promoção da ética nos negócios.

Pensando na atuação de nossas pessoas colaboradoras, promovemos treinamentos regulares sobre ética, prevenção da corrupção e lavagem de dinheiro, garantindo a disseminação da cultura e o cumprimento das políticas da Edenred.



Ética nos negócios

Temos um compromisso inegociável com a ética nos negócios, fundamentado em princípios de integridade, transparência e responsabilidade corporativa e orientado pelo tema material de “Ética nos negócios e compliance”.

Adotamos um modelo de governança robusto, que inclui diretrizes claras, treinamentos contínuos e monitoramento rigoroso para assegurar a conformidade com padrões éticos e regulatórios. As políticas institucionais, normativas internas e mecanismos de fiscalização disseminam a cultura ética para pessoas colaboradoras, fornecedores e parceiros de negócios.

Para garantir um ambiente corporativo de integridade, investimos em capacitação das pessoas e oferecemos treinamentos regulares sobre compliance, governança corporativa, combate à corrupção e prevenção à lavagem de dinheiro.

Incentivamos a comunicação de possíveis irregularidades por meio de canais seguros e confidenciais, garantindo o tratamento adequado de todas as denúncias e reforçando sua postura de tolerância zero contra práticas ilícitas. Conheça nosso **Canal Seguro** na página 36.

A transparência também é um pilar essencial da nossa atuação ética. Relatórios periódicos são elaborados para monitorar a conformidade e avaliar a eficácia das iniciativas implementadas. A alta administração desempenha um papel estratégico nesse processo, assegurando que as diretrizes éticas e valores institucionais estejam presentes nas práticas operacionais da Edenred Brasil.

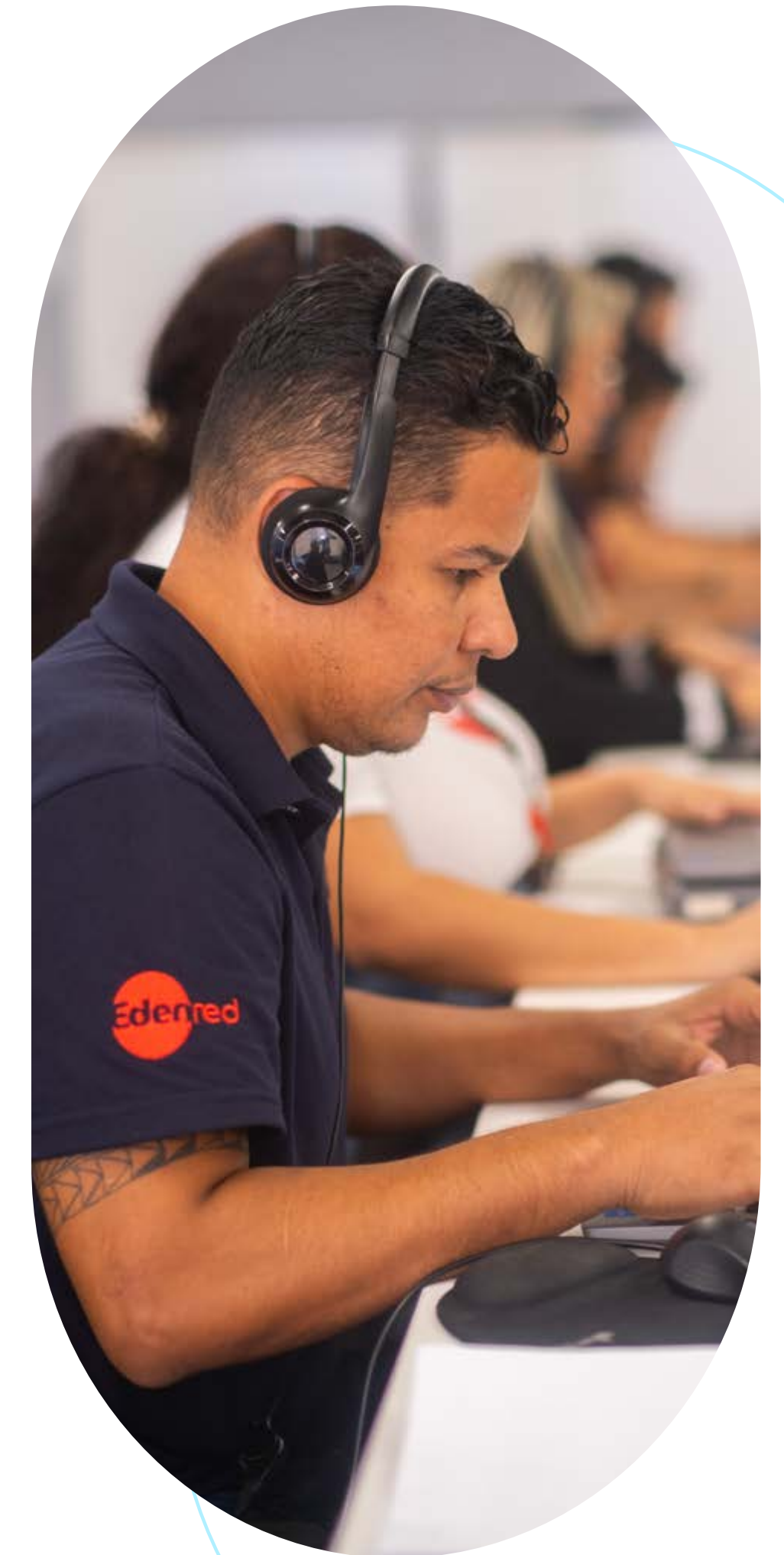


Códigos e normativas

Adotamos um conjunto de políticas e normas corporativas que orientam a nossa atuação:

- **Carta Ética Global:** diretriz corporativa que reflete os valores do Grupo Edenred, assegurando que as unidades atuem sob os mesmos padrões de ética e governança;
- **Carta Ética para Fornecedores:** define os padrões de práticas éticas, condições seguras de trabalho e tratamento justo e respeitoso que devem ser aplicados em toda a cadeia de valor da Edenred;
- **Cartilha de Compliance:** visa esclarecer o papel da área de Compliance, suas responsabilidades e os procedimentos estabelecidos no Código de Ética e Conduta e no Guia Anticorrupção;
- **Código de Ética e Conduta:** estabelece os princípios fundamentais que guiam as relações internas e externas do Grupo, reforçando o compromisso com a integridade, a transparência e o respeito às leis e regulamentos aplicáveis;
- **Compromisso com Diversidade, Equidade e Inclusão:** política institucional que assegura um ambiente de trabalho seguro e inclusivo, promovendo a igualdade de oportunidades e combatendo qualquer forma de discriminação;
- **Guia Anticorrupção:** documento que detalha as práticas e os procedimentos adotados para prevenir e combater atos de corrupção em todas as esferas de atuação;
- **Política de Compras Sustentáveis:** estabelece diretrizes para promover práticas de aquisição responsáveis que minimizam impactos ambientais, promovam diversidade e inclusão, e respeitem princípios éticos e direitos humanos;

- **Política de Direitos Humanos:** contém os princípios e compromissos para a promoção e proteção dos direitos humanos em todas as suas operações;
- **Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Combate ao Terrorismo:** conjunto de diretrizes para identificar e mitigar riscos relacionados a atividades ilícitas no setor financeiro, garantindo que a conformidade com normativas nacionais e internacionais;
- **Política de Responsabilidade Social Ambiental e Climática:** visa promover práticas de negócios éticas e responsáveis, alinhadas à *Ideal*: Estratégia Global de Sustentabilidade;
- **Programa de Integridade:** voltado à gestão da conformidade, inclui políticas de prevenção a fraudes, treinamento em compliance e mecanismos de monitoramento contínuo.

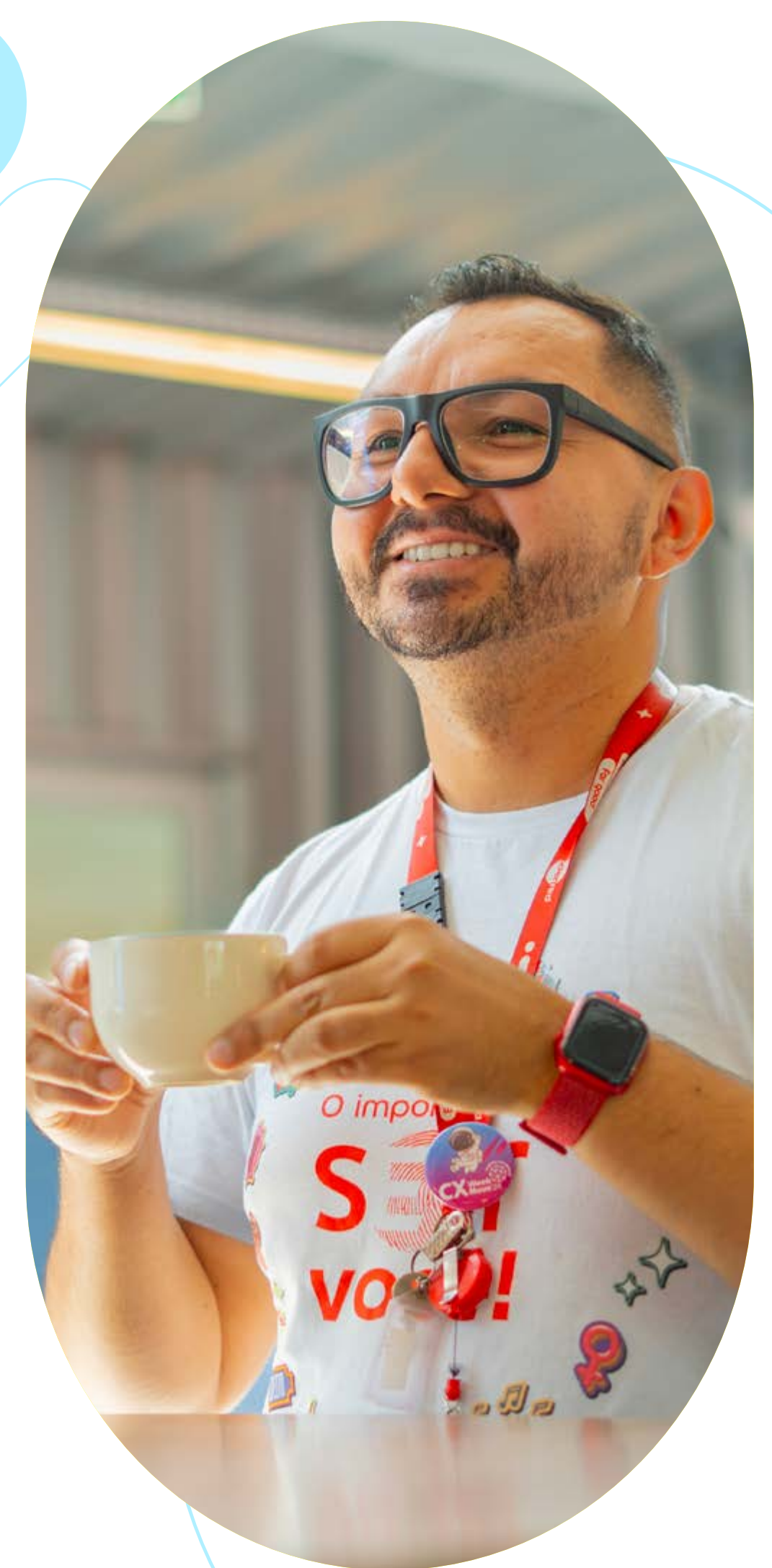


Nosso Programa de Integridade está dividido em seis tópicos estratégicos de atuação, conforme descrito abaixo:



Integridade e transparência

Comprometida com a transparência e a integridade em suas operações, a Edenred Brasil garante que todas as pessoas colaboradoras sejam informadas e capacitadas sobre suas políticas e procedimentos de combate à corrupção. **Em 2024, não foram confirmados casos de corrupção ou identificados riscos significativos relacionados ao tema.** Além disso, não tivemos a ocorrência de ações judiciais sobre concorrência desleal, práticas de traste ou monopólio.



Gestão de conflitos de interesse

Temos um conjunto de processos e diretrizes para a prevenção e administração de conflitos de interesse, assegurando que todas as decisões corporativas sejam tomadas com ética e transparência. Contamos com políticas específicas, treinamentos regulares e mecanismos de monitoramento para identificar e mitigar potenciais conflitos que possam comprometer a integridade das operações.

Os principais pilares dessa gestão incluem:

- **Políticas e procedimentos claros:** regras para orientar a conduta das pessoas colaboradoras e executivos diante de potenciais conflitos de interesse;
- **Educação e treinamento:** programas contínuos para garantir que todos compreendam as diretrizes e saibam como agir em situações que representem conflitos;

- **Comitê de Ética:** estrutura responsável por revisar casos e garantir que as decisões sejam tomadas com base nos princípios do Grupo;
- **Transparência:** registros de todas as decisões e ações tomadas para prevenir ou mitigar conflitos;
- **Monitoramento contínuo:** revisões regulares das políticas e procedimentos para garantir sua eficácia e atualização.

A **auditoria externa** da Edenred Brasil é um mecanismo fundamental de governança, conduzida por uma entidade jurídica específica, com a responsabilidade de assegurar a conformidade regulatória e avaliar a eficácia dos controles internos.

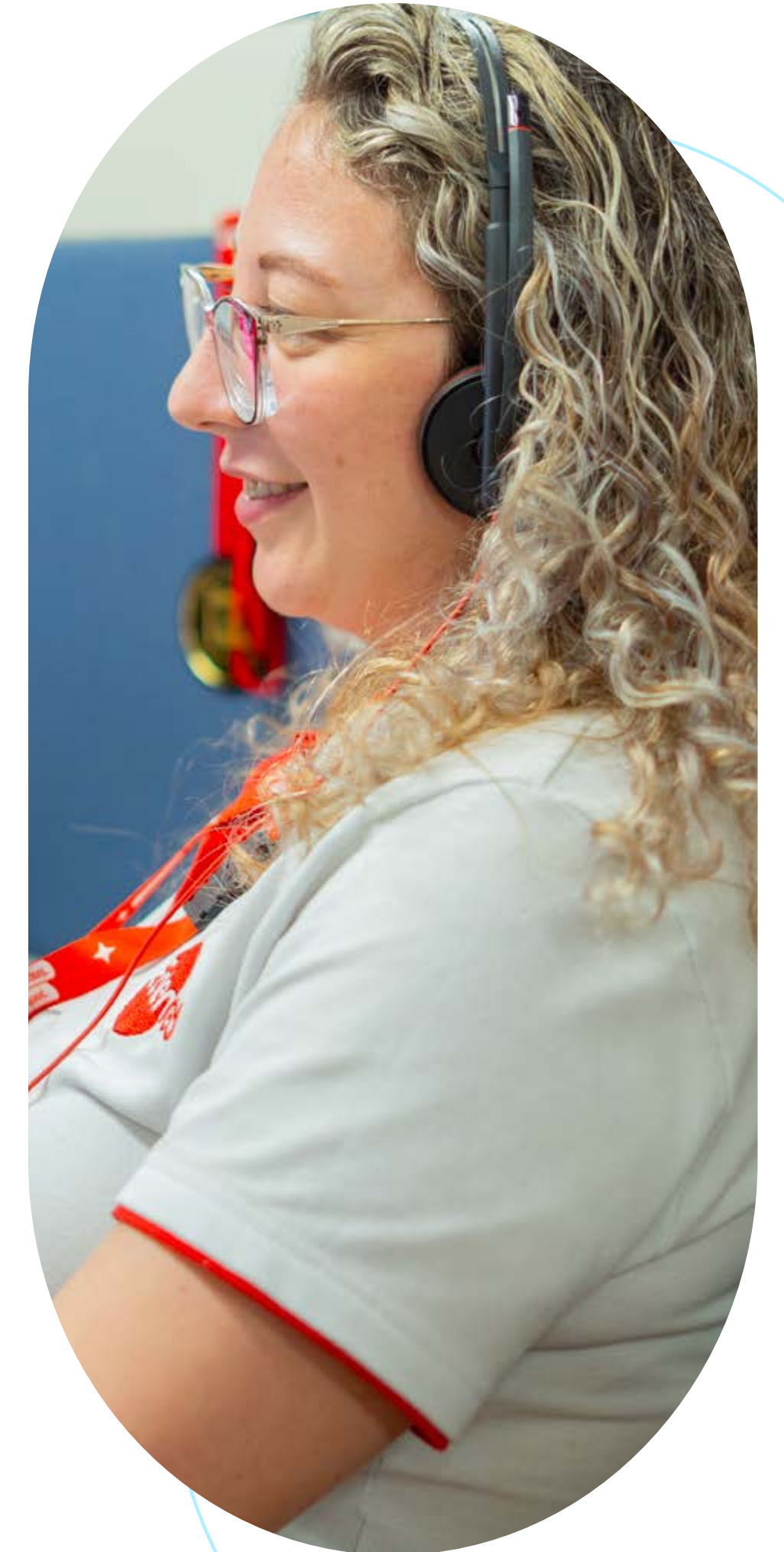
Canal Seguro

Ferramenta essencial de nossa governança e cultura de integridade, o Canal Seguro permite que pessoas colaboradoras, fornecedores e demais *stakeholders* relatem suspeitas de irregularidades, violações às diretrizes ou condutas inadequadas, de forma sigilosa e protegida.

Disponível 24 horas por dia, sete dias na semana, o canal é operado por uma empresa terceirizada e permite uma comunicação anônima e confidencial, em múltiplos idiomas.

Todas as manifestações recebidas são analisadas com rigor e sigilo, garantindo que cada caso seja tratado de maneira justa e eficiente e que eventuais desvios sejam corrigidos. Realizamos auditorias internas para assegurar que as denúncias sejam devidamente investigadas.

[Acesse o Canal Seguro](#)



Gestão de Riscos

Adotamos uma abordagem estruturada para a gestão de riscos, garantindo que todas as operações estejam alinhadas às melhores práticas de mercado e à conformidade regulatória. O modelo de gestão inclui a utilização de matrizes de risco e controles internos, que são revisados periodicamente para identificar vulnerabilidades e implementar medidas corretivas.

Realizamos avaliações periódicas para mapear riscos estratégicos, operacionais, financeiros e regulatórios. Esse processo inclui auditorias internas, testes de compliance e revisão das políticas institucionais. Além disso, mantemos um monitoramento ativo do ambiente regulatório, garantindo que nossas práticas estejam atualizadas e em conformidade com as legislações e normas vigentes.

O envolvimento da alta administração na gestão de riscos é essencial para a tomada de decisões informadas que atuem na mitigação de riscos identificados e seus eventuais impactos negativos. Promovemos treinamentos e campanhas de conscientização para preparar as pessoas colaboradoras para que saibam identificar e lidar com situações de risco em suas atividades diárias.

Adotamos a estrutura de três linhas de defesa para definição de papéis e responsabilidades no monitoramento e gestão de riscos corporativos.

- Primeira linha: as áreas de frente na interação com públicos externos (Comercial, Atendimento, etc.) e áreas de apoio (Tecnologia, Compras, RH, etc);
- Segunda linha: profissionais das áreas de Compliance, controles internos, gestão de riscos, processos e outras áreas de apoio;
- Terceira linha: auditoria interna promove uma avaliação objetiva e independente da gestão dos riscos, controles e governança, comunicando oportunidades de melhoria identificadas.

Gestão de impactos

Ao identificar impactos negativos, agimos de forma proativa para adotar mecanismos internos de correção de desvios, conduzir investigações rigorosas e colaborar com autoridades reguladoras para garantia da transparência e atribuição de responsabilidades.

Em paralelo, buscamos maximizar impactos positivos, fortalecendo a cultura de integridade e conformidade e promovendo ações de monitoramento da eficácia das políticas corporativas. Também investimos na comunicação ativa com os *stakeholders*, garantindo transparência em todas as iniciativas e promovendo um ambiente de confiança e credibilidade.

temas materiais

- Atração, retenção e engajamento de talentos;
- Diversidade, equidade e inclusão;
- Bem-estar dos colaboradores no trabalho;
- Treinamento e desenvolvimento de habilidades;
- Diálogo social.

capitais



humano



social e de
relacionamento



financeiro



intelectual

ODS



Neste Capítulo

Time Edenred

Cuidado integral

Carreira e desenvolvimento

Diversidade, equidade e inclusão

Voluntariado Corporativo

5. Pessoas



Time Edenred

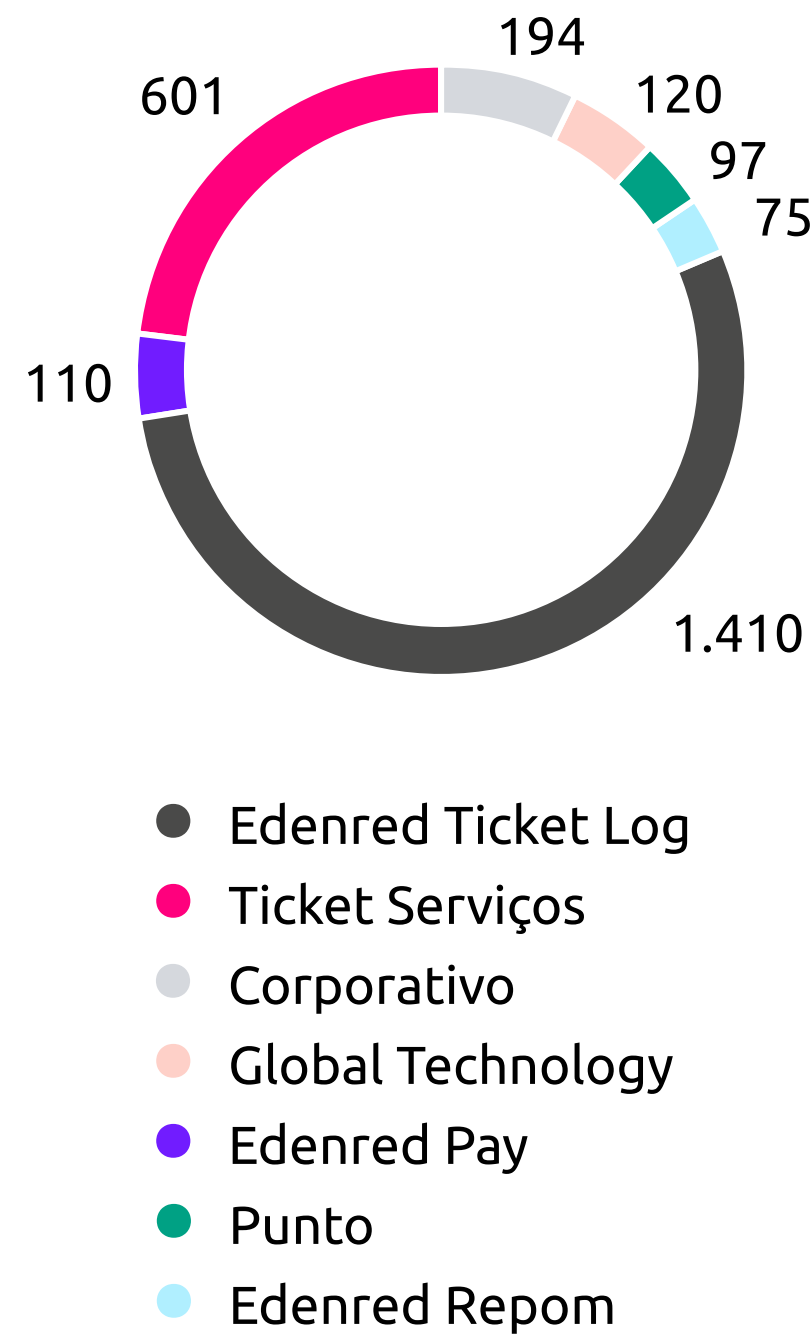
GRI 2-7 | 2-8 | 3-3 | 405-1

Perfil do time

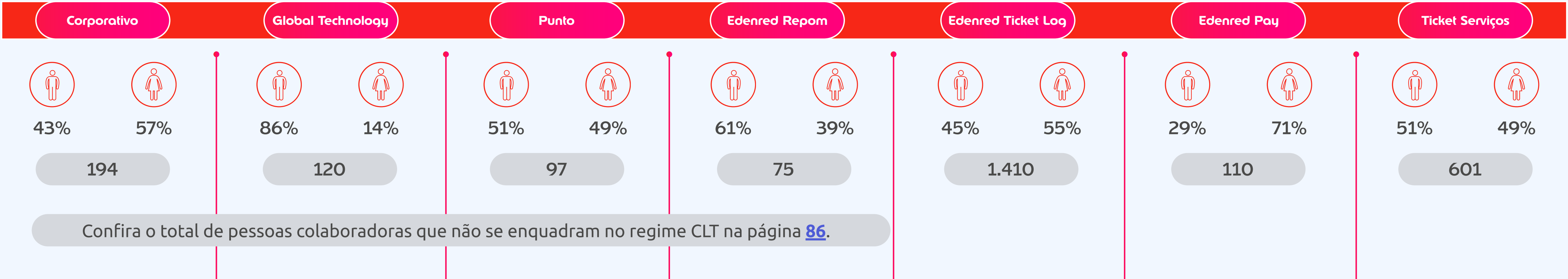
Contamos com **2.607 pessoas colaboradoras** que atuam na área corporativa do Grupo e em nossas marcas. Nosso time é diverso e distribuído em diferentes regiões, refletindo nosso compromisso com a inclusão e a representatividade. Apresentamos um panorama detalhado do perfil de nossos profissionais, incluindo informações sobre faixa etária, localização, raça, categoria profissional e gênero.

Nosso pilar Pessoas materializa o compromisso com os direitos humanos e o bem-estar, garantindo um ambiente diverso e inclusivo para todas as pessoas. ●

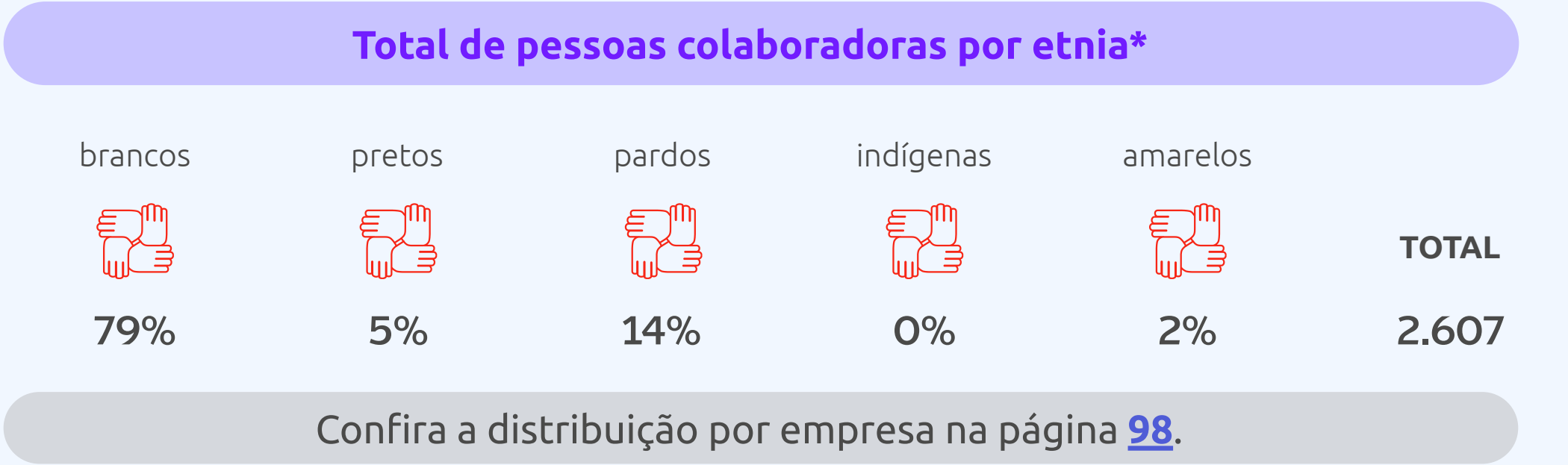
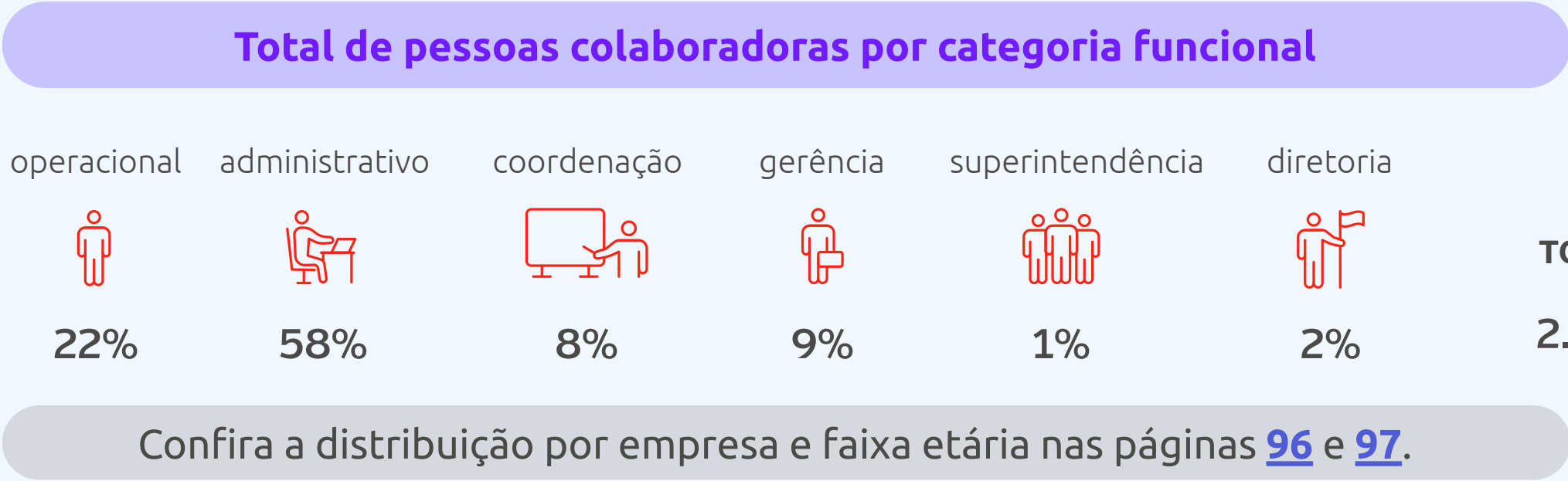
Composição do Time Edenred Brasil



Diversidade do time

Confira o total de pessoas colaboradoras que não se enquadram no regime CLT na página [86](#).

Total de pessoas colaboradoras por região																								
Corporativo					Global Technology					Punto					Edenred Repom					Edenred Ticket Log				
Centro-Oeste	Nordeste	Norte	Sudeste	Sul	Centro-Oeste	Nordeste	Norte	Sudeste	Sul	Centro-Oeste	Nordeste	Norte	Sudeste	Sul	Centro-Oeste	Nordeste	Norte	Sudeste	Sul	Centro-Oeste	Nordeste	Norte	Sudeste	Sul
0%	0%	0%	90%	10%	0%	1%	0%	77%	22%	0%	0%	69%	28%	3%	0%	0%	0%	95%	5%	1%	3%	1%	21%	74%



* A autodeclaração racial é obrigatória a todas as pessoas colaboradoras.

Cuidado integral

403-1 | 403-2 | 403-3 | 403-4 | 403-5 | 403-6 | 403-7 | 403-8 | 403-9 | 403-10

Saúde e segurança

Reforçamos nosso compromisso com a saúde e segurança no ambiente de trabalho por meio de uma **gestão integrada e eficaz**. Acompanhamos de perto a saúde das pessoas colaboradoras, promovendo a prevenção de acidentes e fomentando uma cultura de segurança em todas as nossas operações.

Zelamos pela segurança e qualidade de vida das pessoas colaboradoras, promovendo uma cultura organizacional voltada a prevenção, bem-estar e melhoria contínua das condições de trabalho. ●

Com um Sistema de Gestão de Saúde e Segurança baseado nas leis trabalhistas vigentes, cumprimos rigorosamente os requisitos de licenciamento e autorização, bem como as diretrizes estabelecidas pelo Ministério Público do Trabalho. Além disso, atendemos às exigências de fiscalização e inspeção, incluindo Normas Regulamentadoras (NRs), garantindo um ambiente de trabalho seguro e em conformidade com a legislação.



Compromisso e prevenção

Temos uma **Política de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional** que reflete nosso compromisso com a promoção da saúde e o bem-estar das pessoas colaboradoras. Nossa área de Segurança do Trabalho, por meio de um corpo técnico especializado, realiza inspeções diárias e elabora relatórios de avaliação.

Implementamos programas e ações que priorizam o desenvolvimento humano dentro da empresa e entre nossos parceiros, assegurando a redução dos índices de acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e ocorrências relacionadas a emergências ambientais.

Sempre que detectados perigos no ambiente de trabalho, as pessoas são orientadas a informar imediatamente a unidade responsável, a equipe da CIPA e a Brigada de Emergência, que agirá para que os riscos sejam mitigados de forma rápida e eficaz. Para o preparo dessas equipes, promovemos **treinamentos obrigatórios** para CIPA e Brigada de Emergência.

Caso haja alguma denúncia relativa a riscos de segurança e saúde do trabalho, a informação é direcionada à área responsável para devida investigação e resolução.

Para reduzir riscos de doenças ocupacionais, adotamos medidas preventivas, além de ações voltadas para a promoção da saúde, qualidade de vida e bem-estar, incluindo a saúde mental. **Em 2024, não identificamos casos de doenças profissionais.**

Numero de acidentes de trabalho¹

	2022		2023		2024	
	nº	índice	nº	índice	nº	índice
Edenred Brasil						
Óbito	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Acidentes com consequência grave	5	0,02	8	0,01	0	0,00
Acidentes de comunicação obrigatória	5	0,02	8	0,01	8	0,003

¹ Total de horas trabalhadas: 521.400.000, considerando uma base de 200 mil horas. Atualmente, não realizamos o monitoramento de acidentes envolvendo terceiros.

Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT)

Realizamos a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT) em toda a Edenred Brasil, com o objetivo de educar e engajar na promoção de um ambiente de trabalho seguro.

Buscamos reduzir acidentes, preservar a saúde e garantir o cumprimento das normas de segurança do trabalho.

Nesta edição, promovemos três lives, que totalizaram **mais de 1.600 participações**, trazendo discussões essenciais sobre dependência digital, assédio no ambiente de trabalho e relacionamento interpessoal.

Remuneração e benefícios

GRI 2-19 | 2-20 | 2-21 | 3-3 | 401-2

Nossa **Política de Remuneração** busca equilíbrio interno, alinhamento ao mercado e conformidade com a legislação, incentivando o desempenho das pessoas colaboradoras e buscando retenção de talentos e competitividade salarial.

Estratégia de remuneração

Promover o equilíbrio da estrutura interna de cargos e salários.



Oferecer um pacote de Remuneração Total Competitivo, visando a atração e retenção de talentos.



Recompensar o crescimento e desempenho do negócio, através do reconhecimento da performance individual das nossas pessoas.



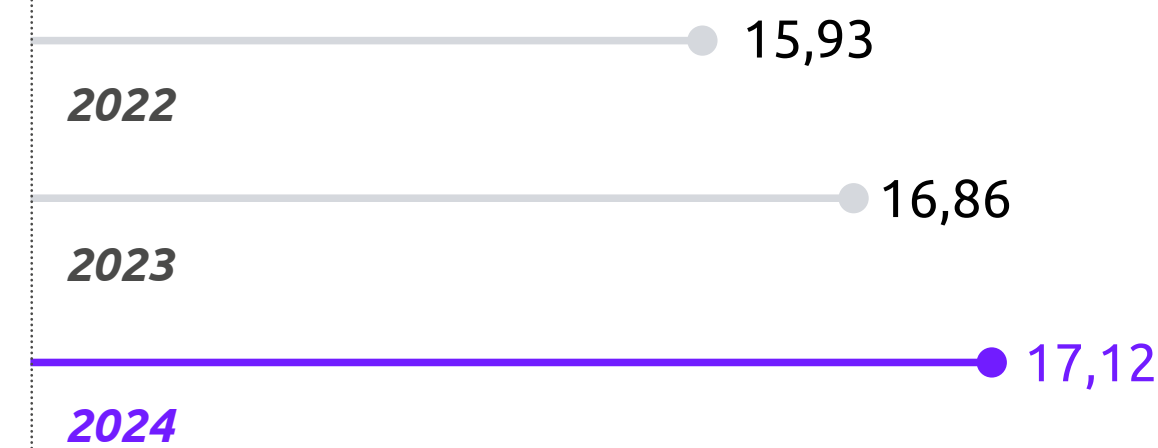
Entender as melhores práticas de mercado para adequação à estratégia de negócios da empresa.



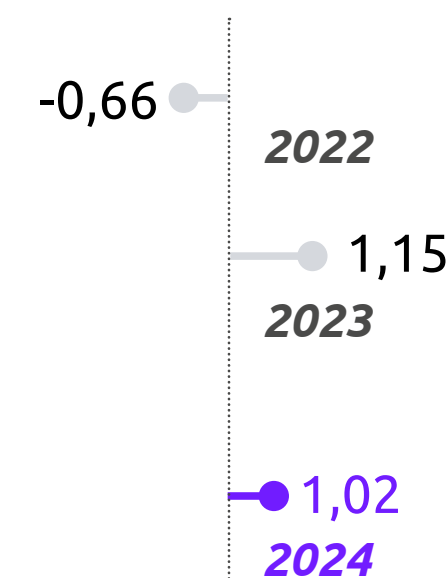
Em sua composição, contamos com a Remuneração Fixa (RF), representada pelo salário-base e a Remuneração Variável (RV), atrelada às metas atingidas.

Proporção da remuneração total anual

Proporção entre a remuneração anual do indivíduo mais bem pago da organização e a remuneração anual média de todos os empregados.



Proporção entre o aumento da remuneração anual do indivíduo mais bem pago e o aumento da remuneração média dos empregados.



Benefícios

O **Viva Melhor** reúne benefícios que cuidam da saúde e bem-estar, incluindo dependentes. Com o **Programa Conte Comigo**, oferecemos suporte psicológico, financeiro, social e jurídico. Já o **Viva Melhor Saúde** dá acesso remoto a médicos, enfermeiros, psicólogos, nutricionistas e educadores físicos. Para quem está planejando ou vivendo a parentalidade, o **Futura Família** oferece apoio especializado.

Também contamos com planos de saúde e odontológico sem custo, seguro de vida e diagnóstico de câncer, além dos Postos de Atendimento, onde podemos agendar consultas, solicitar reembolsos e liberar cirurgias.

Bem-estar

GRI 3-3



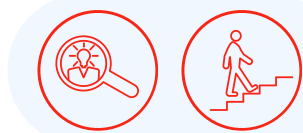
Alinhados ao nosso tema material de “Bem-estar aos colaboradores no trabalho”, promovemos iniciativas de saúde, prevenção, conscientização e melhoria do ambiente de trabalho, como:

- **Programa Antitabagismo:** auxílio às pessoas colaboradoras a cessar o hábito de fumar, por meio de acompanhamento psicológico e médico. Em 2024, 14 pessoas colaboradoras participaram do programa;
- **Campanha de vacinação contra a gripe:** realizada anualmente e de forma gratuita, alcançou a aplicação de 1.939 doses no ano;
- **Atendimento via telemedicina:** acesso aos serviços de saúde via aplicativo, incluindo apoio psicológico, médico e nutricional. Em 2024, 2.505 atendimentos foram realizados;
- **Espaço Saúde:** disponível nos escritórios de Pinheiros, em São Paulo (SP) e Campo Bom (RS), oferecendo serviços de saúde, promoveu 5.357 atendimentos;
- **Circuito Saúde:** um check-up anual preventivo que contou com a participação de 993 pessoas colaboradoras no ano;
- **Lives sobre saúde:** através da plataforma Viva Melhor, quatro encontros foram realizados, com 806 participantes, abordando temas como autismo, saúde mental, qualidade do sono e prevenção ao câncer.



Carreira e desenvolvimento

GRI 3-3 | 404-1 | 404-2 | 404-3



Atração, retenção e engajamento de talentos

Atrair, desenvolver e reter talentos são pilares estratégicos para o fortalecimento da cultura organizacional e da sustentabilidade dos negócios.

Na Edenred Brasil, as iniciativas relacionadas ao tema material “Atração, Retenção e Engajamento de Talentos” têm como foco construir equipes altamente qualificadas, engajadas e alinhadas aos valores e objetivos do Grupo.

Nossa **Política de Atração de Talentos** está estruturada em três frentes principais: atrair profissionais com competências técnicas, comportamentais e culturais compatíveis com os desafios da organização; reduzir índices de *turnover* por meio de uma proposta de valor atrativa e consistente; e promover

ativamente a diversidade e a inclusão como diferencial estratégico.

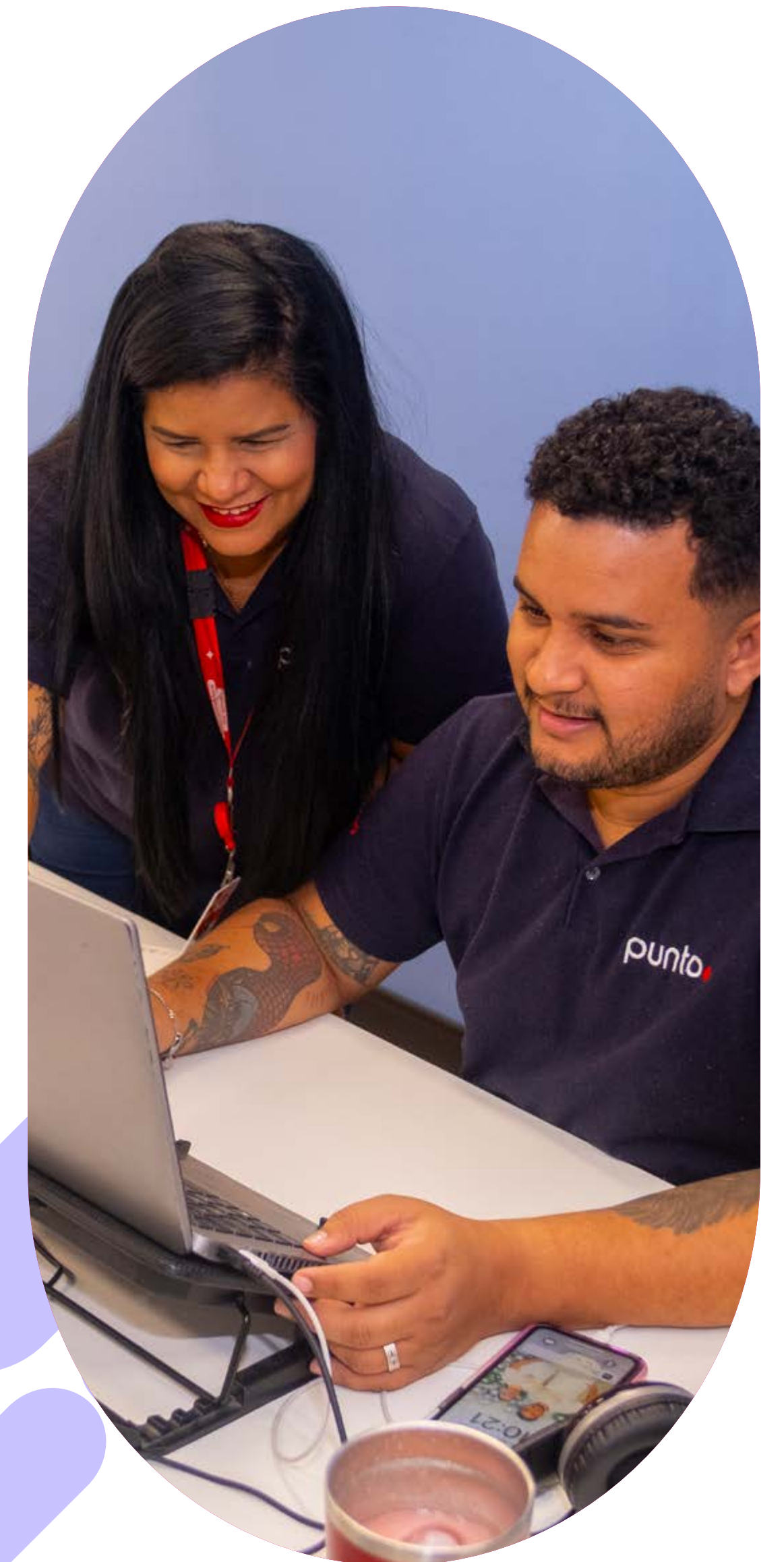
Além disso, investimos no desenvolvimento contínuo das pessoas, por meio de oportunidades de aprendizado, crescimento de carreira e iniciativas que promovem o bem-estar, estimulando um ambiente de trabalho saudável, inovador e colaborativo.

Melhores práticas de contratação de Talentos

Como parte das iniciativas da Edenred para fortalecer a jornada de desenvolvimento interno, realizamos encontros com lideranças voltados ao reforço de boas práticas em recrutamento e seleção.

Esses encontros abordaram temas essenciais como a condução de entrevistas, aplicação de regras e processos, além da importância de um feedback claro e construtivo.

Também foi destacada a atuação conjunta entre gestores, *Talent Partners* e *Human Resources Business Partners* como uma parceria estratégica para a atração e o desenvolvimento de talentos alinhados à nossa cultura.



Treinamento e desenvolvimento de habilidades

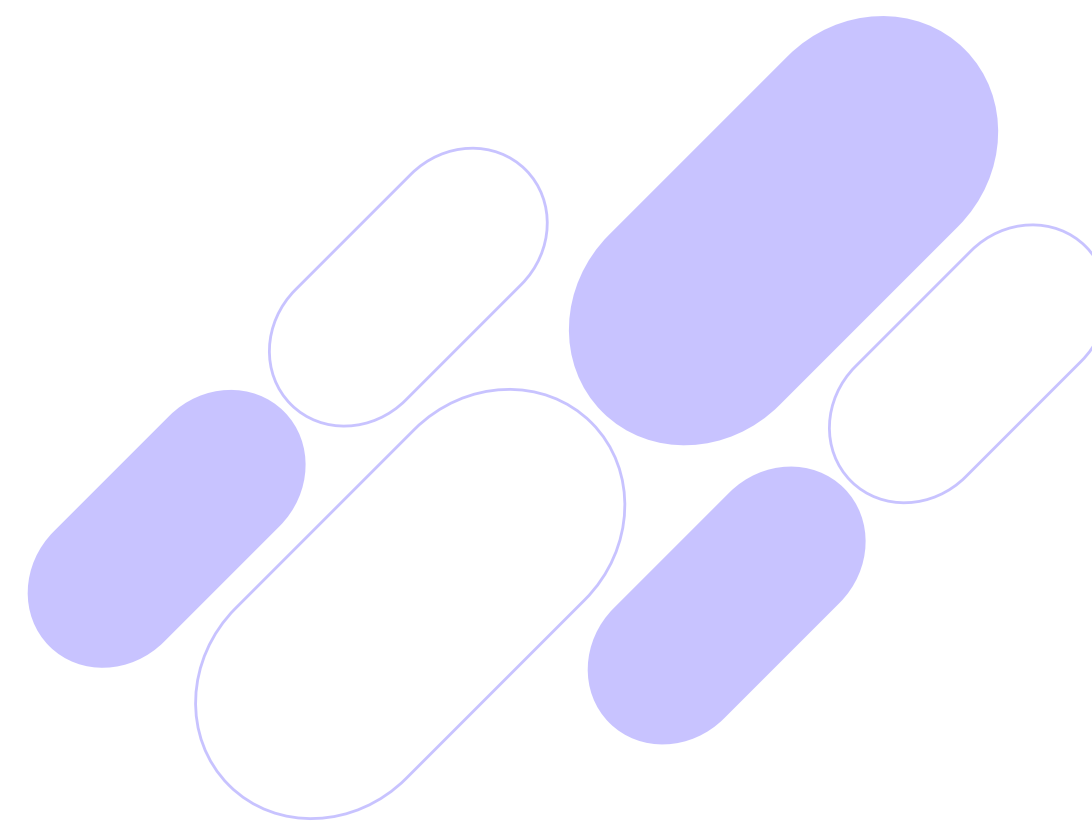
Ao longo de 2024, promovemos uma série de treinamentos voltados para o desenvolvimento de nossas equipes, com o objetivo de fortalecer a cultura de sustentabilidade, diversidade e inovação dentro da Edenred Brasil.

Nossos esforços foram direcionados para capacitar nossos colaboradores e lideranças em temas estratégicos, contribuindo para a criação de um ambiente corporativo mais consciente, inclusivo e eficiente.

Na **Edenred Digital University (EDU)**, o aprendizado não para. Com mais de 450 cursos disponíveis, a plataforma oferece uma jornada completa de desenvolvimento profissional e pessoal, acessível 24 horas por dia, sete dias por semana.

Em 2024, nossas pessoas colaboradoras somaram mais de 79 mil horas de treinamento, explorando temas que vão desde Mindset Ágil e Gerenciamento de Projetos até formações essenciais como Antilavagem de Dinheiro, Código de Ética e Assédio nas Organizações.

Com uma plataforma responsiva e tecnologias de *rapid learning*, o conteúdo é dinâmico, interativo e direto ao ponto — tudo para tornar o aprendizado mais envolvente e eficaz.



Conheça os principais treinamentos do ano:

Liderança e Estratégia

- **Leadership Edenred Academy (LEA):** nosso programa de desenvolvimento de liderança, que tem o objetivo de proporcionar reflexões sobre o ambiente da Edenred, nossos desafios estratégicos e o papel dos líderes nestas entregas;
- **Edenred Acelera:** com foco em acelerar a carreira dos nossos talentos, oferecendo uma jornada imersiva de aprendizado que estimula criatividade e transformação. Neste programa, os participantes têm a missão de pensar e apresentar, à alta liderança, uma solução para um tema estratégico da Companhia.

Cultura de Respeito

- **Treinamento Anual de Assédio:** a capacitação obrigatória, que treina as pessoas colaboradoras para a identificação de assédio no ambiente de trabalho e orienta sobre as medidas a serem tomadas, foi realizada por 2.321 participantes, o equivalente a 89% do total do time.

Atendimento ao Cliente

- **Treinamento Atendimento Nota 10:** com o objetivo de garantir a melhor experiência ao cliente, 14 multiplicadores foram treinados em inteligência emocional, comunicação não violenta e gestão de conflitos em iniciativa da Ticket.

Educação Continuada

- **EdenPower:** nesta iniciativa da Edenred Mobilidade, contamos com treinamentos mensais abertos e 100 participantes em conversas sobre autoconhecimento e temas diversos.

Recrutamento e Carreira

- **Semana de Carreira:** com a participação de 1.130 pessoas colaboradoras e um NPS de 92, o evento promovido pela Edenred Mobilidade promoveu workshops, palestras e dinâmicas sobre o desenvolvimento de carreira no Grupo;
- **Tá Owner:** um programa de desenvolvimento focado em proporcionar protagonismo profissional, especialmente para não líderes, a partir de encontros mensais em formato de workshops online, para expandir o conhecimento do negócio e desenvolver *soft skills*;
- **Desenvolvimento Profissional:** a Ticket mantém uma parceria com a Galena, plataforma focada no desenvolvimento de carreira, oferecendo descontos exclusivos em cursos. Pessoas colaboradoras e usuários externos da Ticket podem beneficiar-se dessa oportunidade para aprimorar suas competências com acesso facilitado à educação de qualidade.

Tecnologia e Inovação

- **Speexx:** plataforma online que tem o objetivo de proporcionar desenvolvimento de idiomas para todas as pessoas colaboradoras;
- **Trilha Tech:** a Edenred Mobilidade, pensando no desenvolvimento tecnológico da equipe, 17 pessoas colaboradoras foram treinadas, somando 2.625 horas de cursos concluídos;
- **Data Champion:** com 35 participantes, 82 cursos finalizados e 847 horas de capacitação, o evento da Edenred Mobilidade fomentou o conhecimento técnico sobre análise de dados.

Sustentabilidade

- **Capacitação mandatória de sustentabilidade:** sendo um tema estratégico transversal na Edenred, promovemos globalmente uma capacitação mandatória de sustentabilidade para 100% das pessoas colaboradoras. Seu objetivo principal é trazer conhecimento a respeito da estratégia *Ideal* e engajar as pessoas para que tenham um papel atuante na contribuição para a sustentabilidade;
- **Capacitação local sobre a *Ideal*:** voltada para os times comerciais das marcas e com uma abordagem voltada ao Relatório Anual de Sustentabilidade, a estratégia *Ideal* e as principais iniciativas do Grupo, foram realizadas dez sessões e contamos com 382 participantes;
- **Gestão de Resíduos na Punto Belém:** realizamos um treinamento sobre reciclagem e destinação correta dos resíduos, atingindo 36 participantes.

Diversidade, equidade e inclusão

GRI 3-3



Em 2024, reafirmamos nosso compromisso com a Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) por meio de iniciativas alinhadas ao nosso tema material, que promoveram um ambiente mais seguro, inclusivo e acolhedor para todas as pessoas.

Programa SER

O Programa SER atua em quatro pilares — governança, desenvolvimento, comunicação e eventos — e se desdobra em duas frentes: o Comitê Executivo e os Grupos de Afinidade. Nosso propósito é construir um ambiente plural impulsionado por ações de sensibilização, capacitação e estratégias voltadas à inclusão e equidade, garantindo que todas as pessoas possam se expressar livremente e se sintam pertencentes à Edenred.

Comitê Executivo de Diversidade

Formado pelos principais executivos da Companhia e lideranças de RH, e gerido pela área de Sustentabilidade, o Comitê se reúne trimestralmente para deliberar projetos, acompanhar indicadores, propor metas e apoiar decisões com foco em inclusão e equidade.

Grupos de Afinidade

Contamos com cinco Grupos de Afinidade: Gênero, Gerações, LGBTI+, Pessoas com Deficiência e Raça e Etnia. Além dos encontros de troca e escuta, os grupos promovem formações internas, participam de compromissos públicos, apoiam ações da área de diversidade e desenvolvem projetos voltados à inclusão de seus marcadores sociais.



Em 2024, tivemos 308 participações nos grupos de afinidade, que totalizaram mais de 370 horas de dedicação, com NPS 99. ●

Semana da Diversidade

Realizada em março de 2024, a Semana da Diversidade, que contou com a participação de 1.700 pessoas colaboradoras em atividades presenciais e online, como palestras, oficinas e ações de voluntariado. A iniciativa envolveu 13 microempreendedores e 12 ONGs, atingindo um NPS de 97.

Lançamento das Metas de Diversidade

Durante o evento, oficializamos os compromissos de diversidade da Edenred Brasil até 2030, com metas relacionadas à inclusão de mulheres na liderança, pessoas negras na organização, pessoas com deficiência, treinamentos anuais em diversidade e horas de voluntariado com foco em DEI.

Capacitações em Diversidade

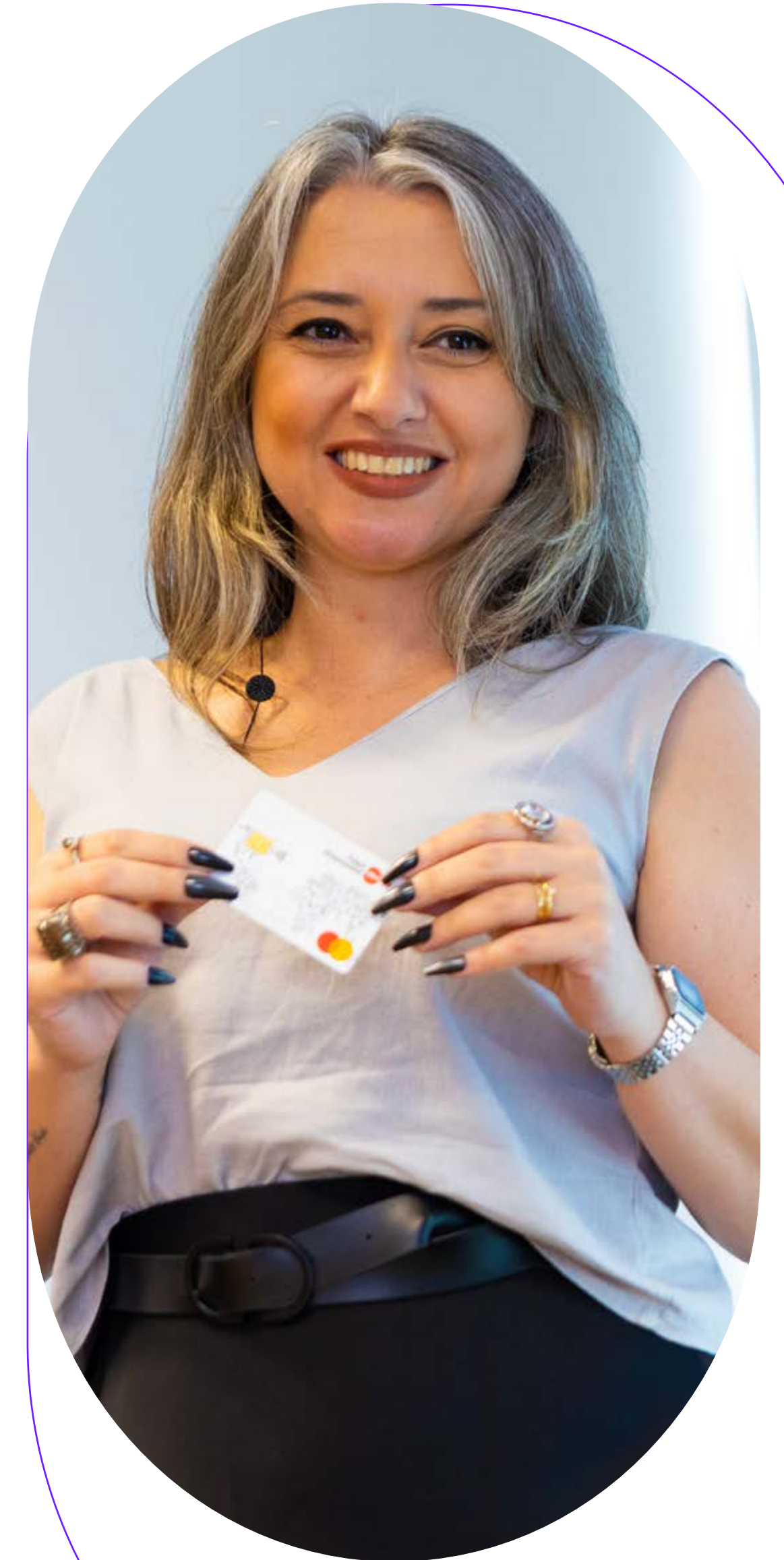
- **Papo SER (Corporativo):** quatro edições com 1.106 participações em encontros de diálogo e sensibilização;
- **Diálogos – Garantindo Equidade e Respeito (Edenred Mobilidade):** 70 horas de formação para a alta liderança com foco em equidade de gênero;
- **Elas em Foco – Mês das Mulheres (Ticket):** evento sobre identidade de gênero e desafios femininos no trabalho, com 107 participantes e 160,5 horas de capacitação;
- **Jornada de Liderança Inclusiva (Edenred Mobilidade):** desde 2021, já formou 180 lideranças;
- **Liderança Anticapacitista (Ticket):** capacitação de 14 líderes para gestão inclusiva de pessoas com deficiência;
- **Treinamento sobre Diversidade (Punto):** palestras e rodas de conversa em Belém sobre valorização das diferenças.
- **Trilha DEI – RH Inclusivo (Ticket):** três treinamentos com 40,5 horas para equipes de RH da unidade.

Voluntariado com foco em Diversidade

O voluntariado é uma ferramenta estratégica de sensibilização, contribuindo para o engajamento e a conscientização de nossas pessoas. Em 2024, realizamos 1.111 horas de voluntariado voltadas a grupos minorizados, com 352 participações, sendo 70% participações únicas.

Programas para Inclusão e Equidade

- **Futura Família (Corporativo):** programa de apoio à parentalidade, com 76 participantes em 2024;
- **Empodere-se (Corporativo):** primeira trilha de desenvolvimento para pessoas negras, com 40 participantes e NPS de 100;
- **Mentoria Geracional (Corporativo):** promoveu a troca entre gerações por meio da formação de dez duplas mentor-mentorado.



Voluntariado corporativo

O voluntariado corporativo faz parte da cultura e compromisso da Edenred Brasil com a **responsabilidade social e o desenvolvimento humano**. Contamos com um **KPI global** que mede a participação das pessoas colaboradoras em ações voluntárias, reforçando o papel desse engajamento como parte da nossa jornada de impacto positivo.

Entre as principais ações do ano, destacamos:

- **Projeto Conexões que inspiram**, uma mentoria para jovens com foco em carreira e estudos. Reunimos 102 voluntários, com 323 horas dedicadas e mais de 150 jovens mentorados;
- Durante a Semana da Diversidade, realizamos a **Feira das Profissionais**, em que dez voluntários compartilharam de forma online suas trajetórias profissionais com jovens e adultos de instituições diversas, somando 18 horas de dedicação e impactando 239 pessoas;

- Ao longo do ano, conduzimos também a **Mentoria Online para Jovens**, em dois períodos, com 22 voluntários, 196 horas de apoio e 22 jovens acompanhados individualmente;
- No eixo de empreendedorismo feminino, o **projeto Impulso** conectou 17 voluntários a 20 mulheres empreendedoras, com 51 horas dedicadas a orientações sobre plano de negócios;
- Já a **Mentoria para Mulheres** proporcionou acolhimento e trocas sobre os desafios da empregabilidade, com o envolvimento de 26 voluntários, 49 horas de dedicação e cerca de 40 mulheres impactadas.

5.897

horas de voluntariado em 2024 (equivalente a 737 dias)

+10% vs. 2023

1.723

pessoas colaboradoras voluntárias

+89% vs. 2023

35%

de participantes únicos

equivalente a 906 pessoas

72

ações realizadas
NPS de 97



Idealday

O **Idealday** é o movimento global de voluntariado da Edenred. Realizado anualmente em todos os países onde o Grupo está presente, esse movimento convida todas as pessoas colaboradoras a se envolverem em ações sociais, ambientais e solidárias que promovam impacto positivo nas comunidades ao nosso redor.

40 ações no Idealday

2.268
participantes¹

2.094
horas de voluntariado

833
participações voluntárias

+ 4.200
pessoas beneficiadas

6.505
itens arrecadados



¹ O número corresponde à soma de 833 pessoas voluntárias e das participações nos três encontros de sensibilização realizados durante o Idealday.

Edenraid

O **Edenraid** é o desafio esportivo e solidário global da Edenred, que mobiliza as pessoas colaboradoras do Grupo em uma jornada coletiva de bem-estar e solidariedade ao transformar quilômetros percorridos por meio de caminhadas, corridas e percursos de bicicleta em doações a instituições sociais.

Neste ano, a atuação da Edenred Brasil ficou em 2º lugar no *ranking* global, atingindo a meta de quilômetros estipulada. Três instituições foram beneficiadas com doações de itens esportivos, são elas: Movimento Emaús, em Belém (PA); Projeto Criança Cidadã, em Novo Hamburgo (RS); e Liga Solidária, em São Paulo (SP).

Edenred Brasil

1.114
participantes
+21% vs. 2023

300.914
kms percorridos +29% vs. 2023

144
horas de voluntariado¹

Grupo Edenred

6.200
participantes
+8% vs. 2023

2.296.570
kms percorridos +6% vs. 2023



¹ As horas de voluntariado foram geradas por meio de caminhadas realizadas com os assistidos da APAE, em Novo Hamburgo (RS), e de uma atividade de 'Caça ao Tesouro' promovida na Liga Solidária, em São Paulo (SP).

temas materiais

- Descarbonização da cadeia de valor;
- Gestão da pegada de carbono e mitigação das mudanças climáticas;
- Promoção da mobilidade sustentável;
- Ecodesign e circularidade de materiais.

capitais



intelectual



natural



manufaturado



financeiro

ODS



Neste Capítulo

Gestão Ambiental

Gestão de Resíduos

Emissões

Recursos Ambientais

6. Planeta



Gestão Ambiental

GRI 3-3 |



Os temas ambientais estão diretamente conectados à estratégia ***Ideal***, que orienta nossas ações de impacto positivo em pessoas, sociedade e planeta. Do uso responsável de energia e gestão de resíduos ao estímulo à mobilidade sustentável e ao apoio a campanhas de educação ambiental, buscamos incorporar práticas sustentáveis no nosso dia a dia e engajar nossas pessoas colaboradoras.

Mantemos um Sistema de Gestão Ambiental Corporativo **certificado pela norma ISO 14001**, que assegura o cumprimento de requisitos internacionais em práticas de controle legais. Este sistema contempla todas as marcas e orienta nossas ações para a melhoria contínua do desempenho ambiental, com foco na redução de impactos, uso eficiente de recursos naturais, gestão de resíduos e controle de emissões.

Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC)

Nossa gestão ambiental é orientada pela **Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC)**, que estabelece princípios e diretrizes em sustentabilidade e traz o compromisso com práticas de preservação do meio ambiente, o uso sustentável de recursos naturais e a transição para uma economia de baixo carbono. As iniciativas ambientais estão também presentes nas ações de voluntariado, que promovem a conscientização de pessoas colaboradoras e a disseminação do tema na sociedade.



Acesse nossa **Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática** [aqui](#).



Gestão de Resíduos

GRI 3-3 | 306-3 | 306-4 | 306-5

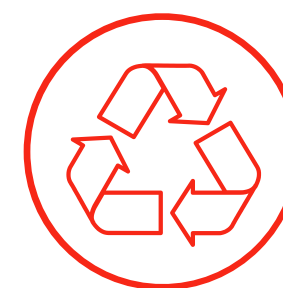


A **gestão eficiente de resíduos e sua destinação para reciclagem** são prioridades em todas as nossas unidades. Em 2024, geramos 70 toneladas no total, sendo 69 toneladas de resíduos não perigosos e 1 tonelada de resíduos perigosos, volume similar ao do ano anterior.

Os resíduos gerados foram encaminhados para incineração com recuperação de energia (51%), reciclagem (24%), outras formas de destinação, como a compostagem (23%) e aterros (2%).

Implementamos um sistema de **coleta seletiva** que garante a destinação adequada dos materiais recicláveis para instituições parceiras, gerando impacto socioambiental positivo. Além de promover fontes de renda para essas instituições, asseguramos a correta destinação dos resíduos para a indústria da reciclagem, contando com certificação ambiental e equipe treinada.

Promovemos iniciativas em todas as nossas operações. Com a inclusão da Punto, todos os nossos escritórios contam com gestão, treinamento e manejo adequado de resíduos.



Resíduos
recicláveis

16,5
toneladas



Acesse nossos indicadores de **Resíduos** na **página 103**.

Mobilidade sustentável: Move for Good



O programa **Move for Good** foi desenvolvido pela Edenred Mobilidade para oferecer soluções de descarbonização para frotas, permitindo que nossos clientes – **um universo de 26.000 empresas com veículos leves e pesados** – mensurem, reduzam e compensem suas emissões. A iniciativa se baseia na metodologia do GHG Protocol, garantindo uma abordagem estruturada para a gestão sustentável das frotas.

A Edenred gerencia anualmente o abastecimento de cerca de **2,5 bilhões de litros de combustíveis** de seus clientes. Reduzir o consumo de combustíveis fósseis consiste em uma relevante oportunidade nas ações de mitigação de Gases de Efeito Estufa (GEE) e, por meio do Move for Good, promovemos a mobilidade e fortalecemos os compromissos globais de sustentabilidade do Grupo Edenred.

1. Descarbonizar a mobilidade:

buscamos reduzir o impacto ambiental dos deslocamentos, incentivando o uso de alternativas mais limpas e promovendo soluções que ajudam empresas e motoristas a monitorar, reduzir e compensar as emissões residuais de carbono.

2. Tornar a mobilidade acessível a todos:

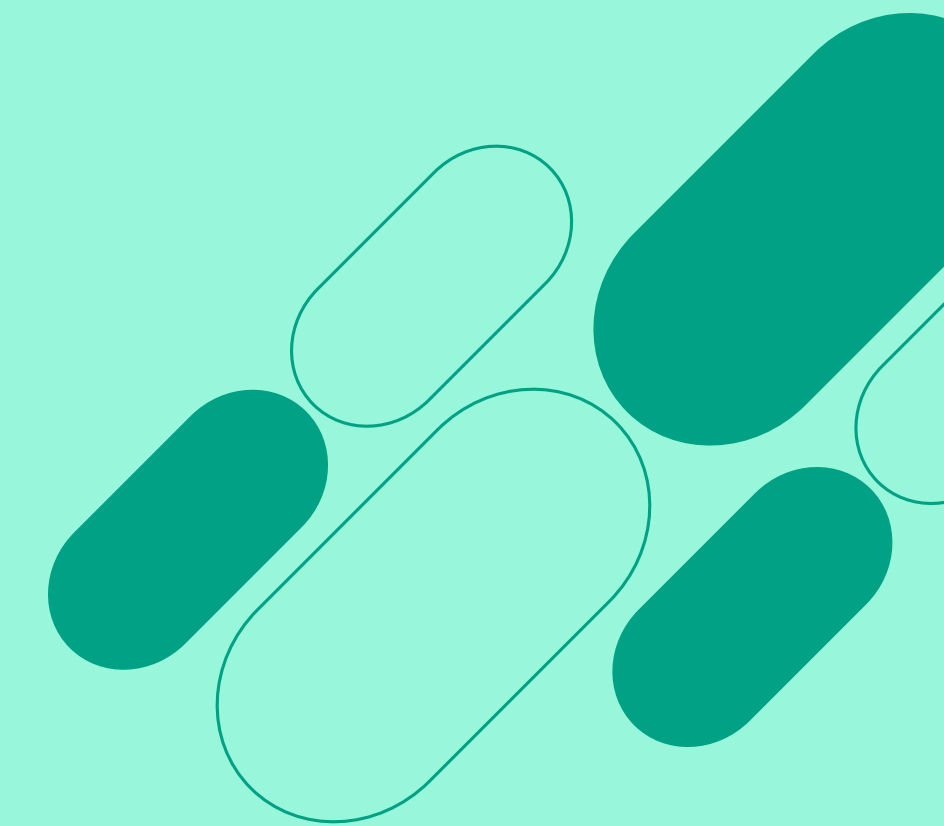
realizamos projetos que facilitam o acesso de pessoas em situação de vulnerabilidade a meios de transporte seguros, eficientes e dignos — ajudando a ampliar oportunidades de inclusão social e econômica.

3. Apoiar a inovação na mobilidade:

fomentamos a inovação por meio de soluções digitais e novas formas de mobilidade que contribuam para um ecossistema mais inteligente, sustentável e conectado.



Nossa expertise auxilia empresas com diferentes níveis de maturidade ambiental a conciliarem proteção ambiental e economia financeira. ●



Entre as iniciativas, destaca-se a parceria entre **Edenred e GSK**, que rendeu como fruto a **Calculadora de Redução de Emissões**, uma ferramenta que recomenda a melhor substituição da matriz energética, possibilitando uma redução média de 90% nas emissões de GEE, com benefícios financeiros significativos.

A GSK, que participou ativamente da construção da ferramenta e foi o primeiro parceiro a utilizar a calculadora para definir suas escolhas de fontes energéticas, tendo economizado **mais de 1,5 milhão de reais na substituição da gasolina pelo etanol** no ano de 2024, compensando 98,8% das emissões residuais, equivalente a 1,5 mil tCO₂e, com a ferramenta de através do pilar de Compensação integrada ao programa.

Os clientes que aderem ao Move for Good têm acesso à Calculadora e, desde o início do programa, em 2022, já foram compensadas 115 mil toneladas de CO₂e, em emissões residuais.

No âmbito da restauração florestal, o Programa realizou o plantio de 5.000 mudas de árvores nativas da Mata Atlântica no projeto **Legado das Águas**. A ação contou com a participação de clientes e pessoas colaboradoras, contribuindo para a recuperação da biodiversidade e a absorção de CO₂ da atmosfera. Outras dez mil árvores foram plantadas nesta reserva em diversas ações da Edenred Ticket Log.

A iniciativa da Edenred Ticket Log beneficiou mais de 26 mil clientes, promovendo um transporte mais eficiente e responsável. ●



Ecodesign e circularidade de materiais

Ano após ano, seguimos nos dedicando para incentivar e implementar soluções inovadoras que contribuem para a circularidade dos nossos negócios.

Em 2024, a Ticket lançou o **Ticket Presente Digital**, uma solução 100% digital de premiação corporativa que une agilidade, sustentabilidade e liberdade de escolha para nossos clientes. Neste produto, **eliminamos o uso do plástico e a pegada ambiental da logística de entrega física.** ●



Saiba mais sobre nossa **Estratégia Digital** na [página 71](#).

Também seguimos atuando com a circularidade das soluções e serviços financeiros que dependem de produtos físicos¹.

Em 2024, emitimos mais de 5,5 milhões de cartões físicos e **atingimos quase 85% das unidades fabricadas com PVC reciclado**, o que reduz a extração de matéria-prima, o consumo de água e energia, e as emissões de GEE.

Nas entregas, o uso de papel e plástico também tem sido otimizado com a reformulação de formatos e medidas dos envelopes, cartas-berços e embalagens.

Iniciativas Punto

- A caixa do terminal Punto é feita com papelão reciclado e certificado pelo FSC e utiliza 50% menos água e 76% menos tinta em sua produção. Além disso, não utiliza adesivos plásticos;
- Já os comprovantes de venda utilizam impressão térmica, eliminando o uso de tinta, e são de tamanho reduzido;
- As bobinas de papel são livres de tubetes de plástico.



¹ Na linha de Benefícios e Engajamento, o principal meio é o cartão físico. Na linha de Mobilidade, temos o cartão físico e as tags de pedágio. Já na linha de Soluções de Pagamentos e Novos Mercados, temos cartão físico e terminais de pagamento.

Logística reversa

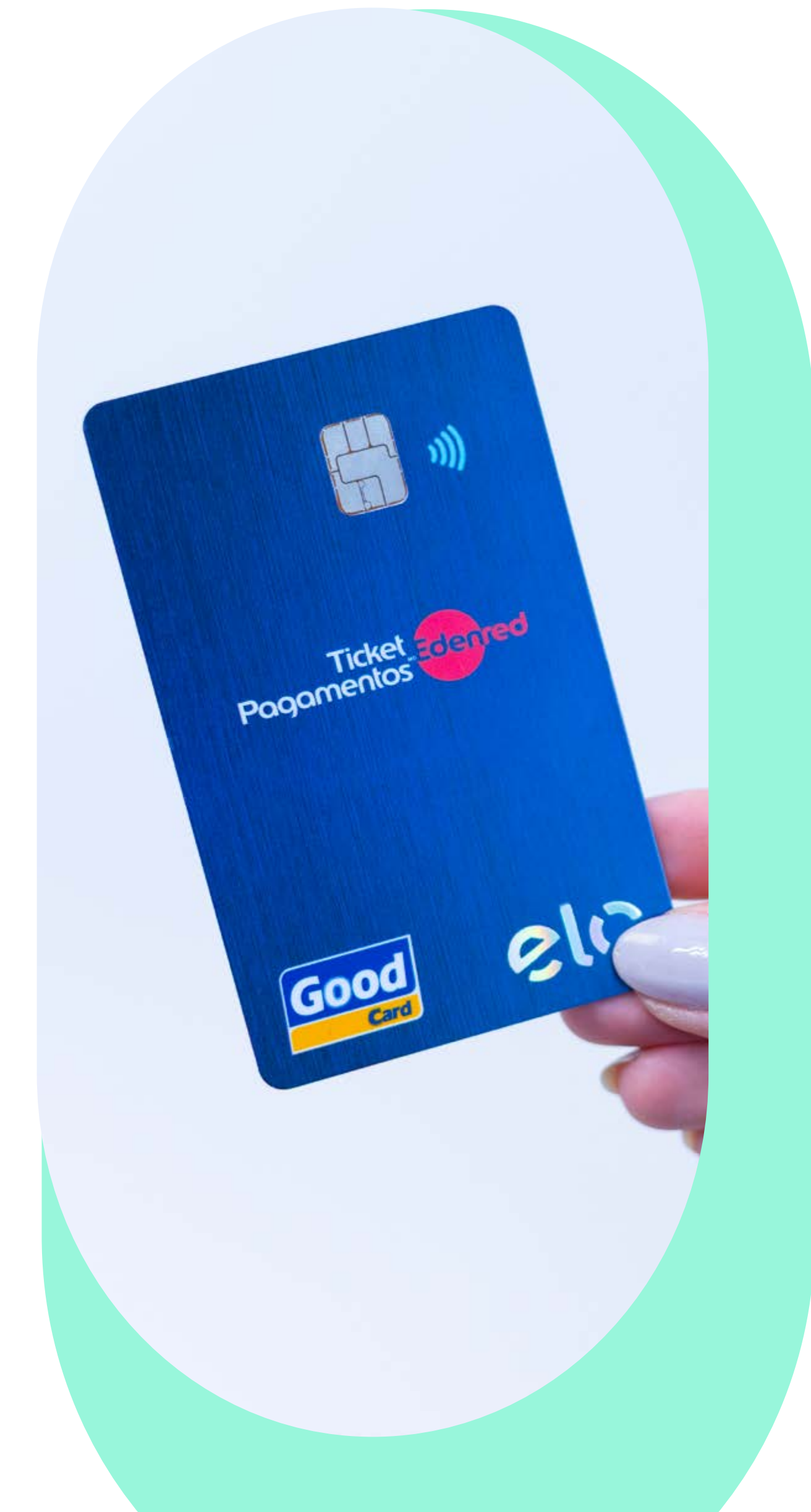
Na parceria com a startup Eureciclo, os materiais utilizados na fabricação e expedição de nossos cartões e embalagens são compensados. Desde 2020, mais de 690 toneladas de papel e papelão e 310 toneladas de plástico foram destinados à cooperativas de recicladores, aumentando em mais de 10% a renda dessas organizações.

Temos uma iniciativa para recolha e reciclagem de cartões ao fim de sua vida útil. Disponibilizamos urnas de coleta em nossas unidades operacionais e em alguns parceiros comerciais. Periodicamente, os cartões sem uso são recolhidos e transformados em outros itens, como portacopos, cadernos e até mesmo troféus. **Até o final de 2024, coletamos mais de 42 mil cartões**, cerca de 0,8% da quantidade emitida.

No que diz respeito aos terminais de pagamento da **Punto**, temos parceria com a Brasil Reverso e nos responsabilizamos pela coleta e destinação adequada de todos os equipamentos da marca. Após a coleta e o desmonte, cada componente é encaminhado ao destino apropriado, entre **reciclagem** ou **revenda**.

Para fortalecer a governança na circularidade de materiais, buscamos parceiros que possam alavancar a reciclagem e logística reversa de nossos produtos, além de fornecedores que nos apoiem em desenvolver soluções.

Também oferecemos treinamentos internos no tema para preparar as pessoas colaboradoras. Nossa área de compras, por exemplo, mapeia e negocia com fornecedores para **priorizar a escolha por materiais reciclados e/ou certificados**.



Emissões

GRI 3-3 | 305-1 | 305-2 | 305-3 | 305-4 | 305-5



Comprometidos com a construção de um futuro mais sustentável, definimos por meio da nossa matriz global, metas climáticas de curto e longo prazo, alinhadas à iniciativa Science Based Targets (SBTi), reconhecida globalmente por orientar empresas na transição para uma economia de baixo carbono.

Ao estabelecer metas de redução de emissões baseadas na ciência, buscamos demonstrar nossa responsabilidade ambiental e transparência, contribuindo de forma significativa para limitar o aquecimento global a 1,5°C.

Essa abordagem não apenas fortalece a resiliência dos negócios frente aos riscos climáticos, como também gera valor para *stakeholders* e impulsiona a inovação.

Além disso, como parte nossa governança climática, somos membros do Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS) e participantes da Plataforma de Ação pelo Clima do Pacto Global da ONU no Brasil.

Isso representa um passo estratégico para fortalecer o nosso posicionamento institucional frente ao combate às mudanças climáticas, e para que possamos trabalhar em redes colaborativas na construção de soluções coletivas no compromisso da agenda climática.

Nossas metas

- **Meta Geral de Net-Zero:** Assumimos o compromisso de alcançar emissões líquidas zero de gases de efeito estufa (GEE) em toda a nossa cadeia de valor até 2050, reforçando nossa responsabilidade ambiental e visão de longo prazo;
- **Metas de Curto Prazo:** Até 2030¹, nos comprometemos a reduzir em 51,4% as emissões absolutas dos escopos 1 e 2 (emissões diretas e energia adquirida) e reduzir em 55% as emissões absolutas do escopo 3 por milhão de euros de valor adicionado (emissões indiretas na cadeia de valor)²;
- **Metas de Longo Prazo:** Até 2050¹, reduzir em 90% as emissões absolutas dos escopos 1 e 2, e reduzir em 97% as emissões absolutas do escopo 3 por milhão de euros de valor adicionado.

¹ Com base no ano de referência de 2019; o limite da meta inclui emissões e remoções de GEE relativas ao uso da terra provenientes de matérias-primas bioenergéticas.

² O valor adicionado é a soma do lucro operacional — que inclui o lucro antes de juros, impostos, perdas por redução ao valor recuperável e amortização (EBITDA) — e todos os custos com pessoal.

No Brasil, nosso inventário de emissões é elaborado de acordo com os padrões do Programa Brasileiro do GHG Protocol, garantindo transparência e integridade dos dados reportados.

Ao quantificar nossas emissões diretas e indiretas, temos visibilidade sobre nossas principais fontes de carbono e identificamos oportunidades de redução, eficiência e inovação.

O inventário anual é completo e compreende os escopos 1, 2 e 3 (excluindo o uso dos produtos do escopo 3), além de serem verificados por terceira parte acreditada, assegurando sua credibilidade e provendo o “Selo Ouro” à Edenred Brasil.



Acesse nossos indicadores de **Emissões** nas páginas [100](#) e [101](#).

Destacamos uma **redução de 48,6% nas emissões do escopo 1** em 2024, resultado direto da implementação da nossa Política de Frotas, que orienta o uso mandatório de etanol nos veículos próprios, com o objetivo de eliminar o consumo de gasolina até 2026.

No escopo 3, os avanços incluem:

- Aumento do uso de PVC reciclado na produção de cartões, reduzindo as emissões associadas à aquisição de novos insumos;
- Redução do uso de materiais físicos pela digitalização de produtos e soluções;
- Redução de viagens aéreas a trabalho.

Realizamos anualmente a compensação de nossas emissões de gases de efeito estufa (GEE) por meio da compra de créditos de carbono. A compensação das emissões de 2024 será realizada em 2025.

Em 2024, foram adquiridos **281 créditos de carbono**, para compensação dos escopos 1 e 2 de nossas emissões, do projeto REDD+ RESEX Rio Preto-Jacundá. Localizado na Reserva Extrativista Rio Preto-Jacundá, nos municípios de Machadinho D'Oeste e Cujubim, no nordeste do estado de Rondônia, o projeto visa à conservação de uma área de floresta que abrange 95 mil hectares.

Emissões GEE Edenred Brasil

Escopo 1

103,1 tCO₂e
(-48% vs. 2023)

Escopo 2

122,8 tCO₂e
(+52% vs. 2023¹)

Escopo 3

3.680,4 tCO₂e
(-11% vs. 2023)

¹ Houve um aumento de consumo absoluto em kwh de cerca de 10% de 2023 para 2024, porém com a atualização do fator de emissão do Sistema Interligado Nacional (SIN) do Programa Brasileiro GHG Protocol de 0,0385 em 2023 para 0,0545 em 2024, houve um crescimento de 52% das emissões de escopo 2.

Recursos naturais

Energia

GRI 302-1 | 302-4 | 302-5

Buscamos a **eficiência energética** ao otimizar o consumo nas unidades corporativas e operacionais. Conscientizamos as pessoas colaboradoras sobre o uso racional da energia elétrica compartilhando informações sobre o tema e oferecendo treinamentos específicos. Por meio de um plano de ação, buscamos reduzir nosso consumo e impactos ambientais.

Em 2024, o consumo energético esteve distribuído entre combustíveis renováveis (54,1%), eletricidade (38,4%) e fontes fósseis (7,5%). O consumo total da Edenred Brasil aumentou 9,1%, atingindo **21.183 GJ**, devido principalmente ao aumento de 12,7% na marca Edenred Ticket Log, contabilizando o consumo

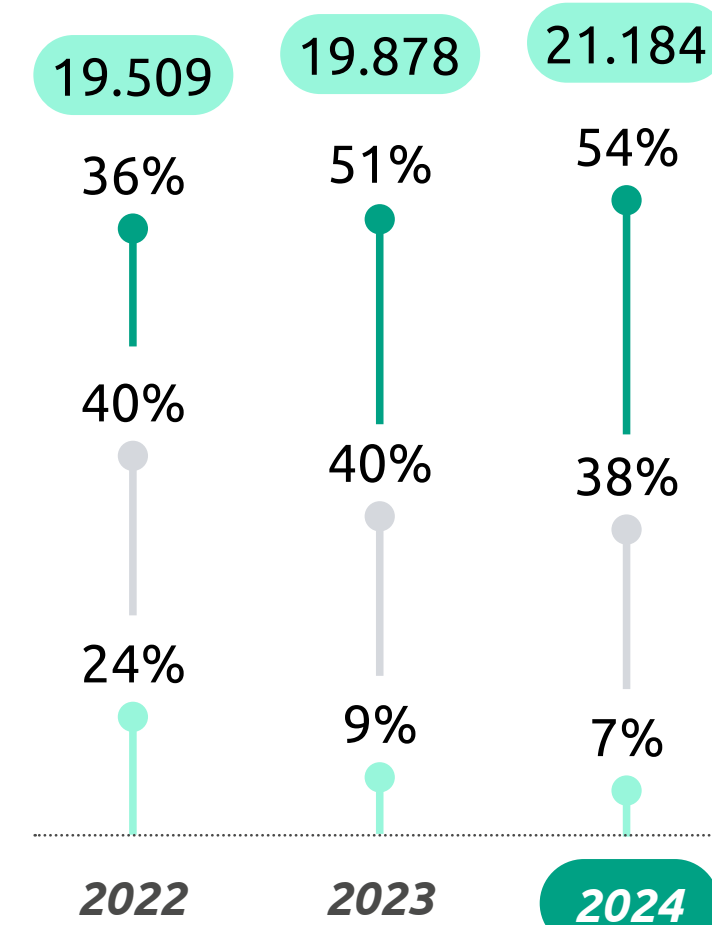
de energia de um novo prédio, que representa mais de 60% do consumo energético do grupo.

Como destaque, reduzimos o consumo de energia elétrica da marca Punto em 25% vs. 2023 ao mudar a operação para um escritório mais moderno e com maior eficiência energética. Na Ticket Serviços, houve uma redução de 7%, pela troca de lâmpadas por um modelo mais eficiente, uma atitude simples, mas com impacto positivo.



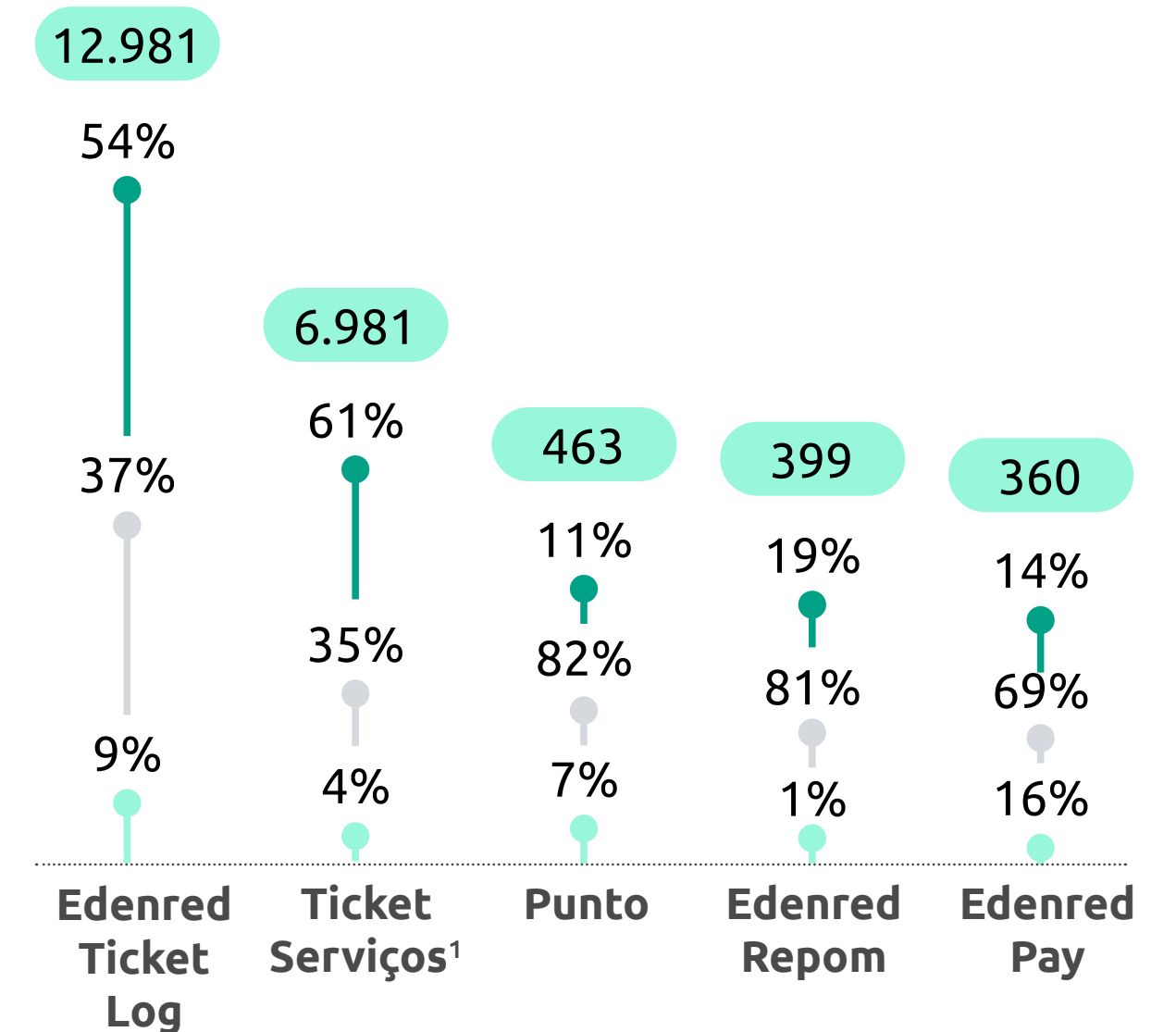
Acceba nossos indicadores de consumo de **Energia** na página [102](#).

Consumo de energia pela Edenred Brasil (GJ)



- Energia renovável (%)
- Eletricidade (%)
- Energia não renovável (%)

Consumo de energia por marca (GJ)



¹ Os dados ambientais de Global Technology e Corporativo são contabilizados junto com a Ticket Serviços por estarem sediados no mesmo escritório.

Água

GRI 303-3 | 303-4 | 303-5

Utilizamos nove milhões de litros de água, fornecidos pela rede pública de abastecimento em 2024 para uso sanitário, um aumento de 4,2% na demanda anual.

O incremento no consumo nos impulsiona a buscar soluções para reduzir o impacto ambiental de nossas atividades.

Para aliar crescimento e uso eficiente dos recursos naturais, intensificamos os esforços para otimizar processos internos, promover a conscientização e implementar tecnologias para minimizar o consumo de água.



Acesse nossos indicadores, por marca, sobre captação, consumo e descarte de **Água** na página [102](#).

Demanda e descarte de água da Edenred Brasil (megalitros)			
	2022	2023	2024
Captação	7,64	8,65	9,01
Consumo	1,52	1,74	1,80
Descarte	6,12	6,91	7,21



temas materiais

- Segurança de TI;
- Proteção de dados pessoais;
- Soluções inovadoras e adaptação responsável ao comportamento do novo usuário;
- Promoção da mobilidade sustentável.

capitais



humano



social e de
relacionamento



intelectual

ODS



Neste Capítulo

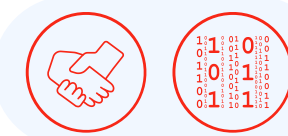
Cibersegurança e Privacidade
Inovação
Estratégia Digital
Impacto positivo

7. Progresso



Cibersegurança e privacidade

GRI 2-30 | 3-3 | 205-1 | 205-2 | 205-3 | 206-1 | 413-1 | 418-1



Comprometidos em gerar valor de maneira responsável, a segurança da informação integra nossos temas materiais com alto grau de relevância. Para a gestão do tema mantemos uma governança robusta, com investimentos contínuos em cibersegurança para garantia da proteção de dados dos clientes e usuários e a integridade das informações às quais temos acesso.

Com áreas especializadas em prevenção e segurança digital, estabelecemos políticas e diretrizes estratégicas para mitigar os riscos, além de promover iniciativas educativas, como a **Data Protection Week**, a **Cybersecurity Week** e a **Compliance & Risk Week**. Dessa forma, fortalecemos a confiança dos públicos e asseguramos a continuidade das operações com responsabilidade e transparência.



Privacidade e proteção de dados

Nosso **Programa de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais** abrange todas as unidades de negócio e tem como objetivo promover a proteção de dados pessoais, construir relações de confiança e assegurar a conformidade com regulamentações aplicáveis.

Além das Políticas de Privacidade de cada unidade de negócio, disponibilizamos a **Cartilha de Proteção de Dados Pessoais**, com diretrizes que se aplicam a quaisquer pessoas que representem as marcas ou participem de processos em nossa cadeia produtiva.

Cada unidade de negócio dispõe de um **Encarregado Correspondente de Proteção de Dados** (Data Protection Correspondant), garantindo agilidade nas iniciativas e adequação às particularidades de cada segmento.

Além disso, um **Comitê de Gestão de Crise** e uma **Política Integrada de Segurança e Incidentes**, asseguram que eventuais ocorrências sejam tratadas com celeridade.

Até o momento, a Edenred Brasil **não registrou incidentes de dados pessoais com danos relevantes** ou identificou riscos de discriminação relacionados à proteção de dados pessoais.

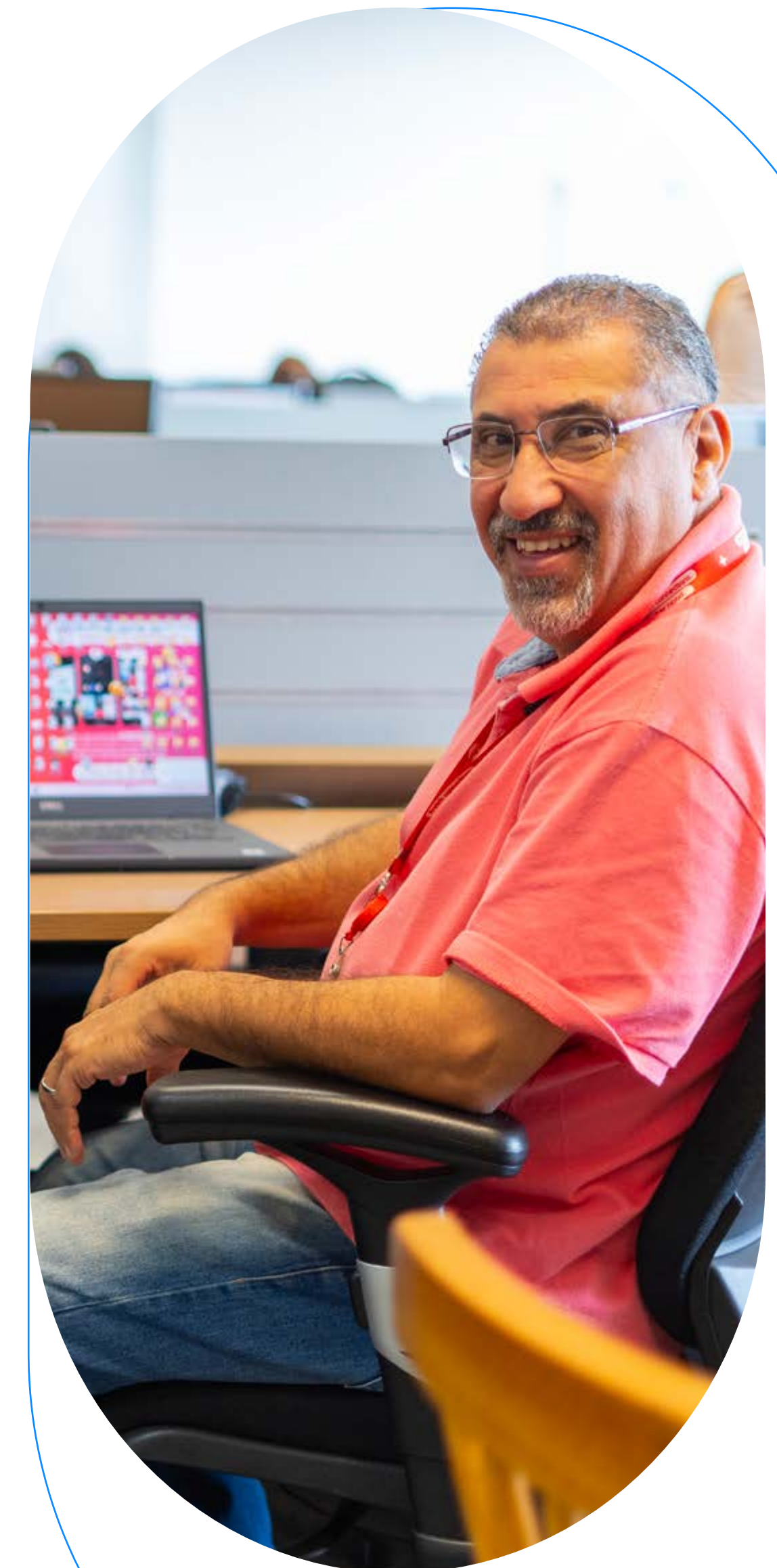
Somos destaque pela adoção de mecanismos de monitoramento e melhoria contínua. Nosso programa é auditado periodicamente, com base em dois modelos principais:

- **Indicadores (KPIs):** mensurados trimestralmente com comunicação direta à alta liderança e acompanhamento mensal de progresso e maturidade do programa;
- **Maturity Model:** avaliado progressivamente, permitindo a identificação rápida de pontos de melhoria e o acompanhamento do progresso na maturidade do grupo.



Conheça outras políticas no tema:

- **Política de prevenção contra ameaças cibernéticas:** orientações essenciais da *Edenred Security Awareness* sobre ataques de *hackers* e *softwares* maliciosos;
- **Política de Segurança Cibernética:** apresentação, de forma simplificada, sobre os principais controles adotados para prevenir e mitigar riscos cibernéticos;
- **Política de Segurança da Informação:** com princípios e práticas que orientam a Política Corporativa de Segurança da Informação da Edenred.



A **incorporação de aprendizados** também é um diferencial, entre eles:

- Atualização de protocolos e procedimentos;
- Melhorias nos fluxos internos de avaliação de projetos, em prol do *privacy by design*;
- Monitoramento e programa específico para treinamentos e ações de conscientização;
- Aprimoramento da governança com base em auditorias internas e *benchmarks*;
- Fortalecimento dos processos de *due diligence* e avaliação de terceiros.

As ações de conscientização sobre proteção de dados são pilares fundamentais para disseminar nossas práticas e estabelecer relações de longo prazo baseadas na confiança e no respeito à privacidade.

Incentivamos a inovação no setor ao estabelecer parcerias com universidades para avanços em privacidade e proteção de dados e participar de selos e certificações externas. Com uma governança estruturada, processos bem definidos e um compromisso sólido com a privacidade, a Edenred Brasil segue evoluindo e se destacando como referência no mercado.

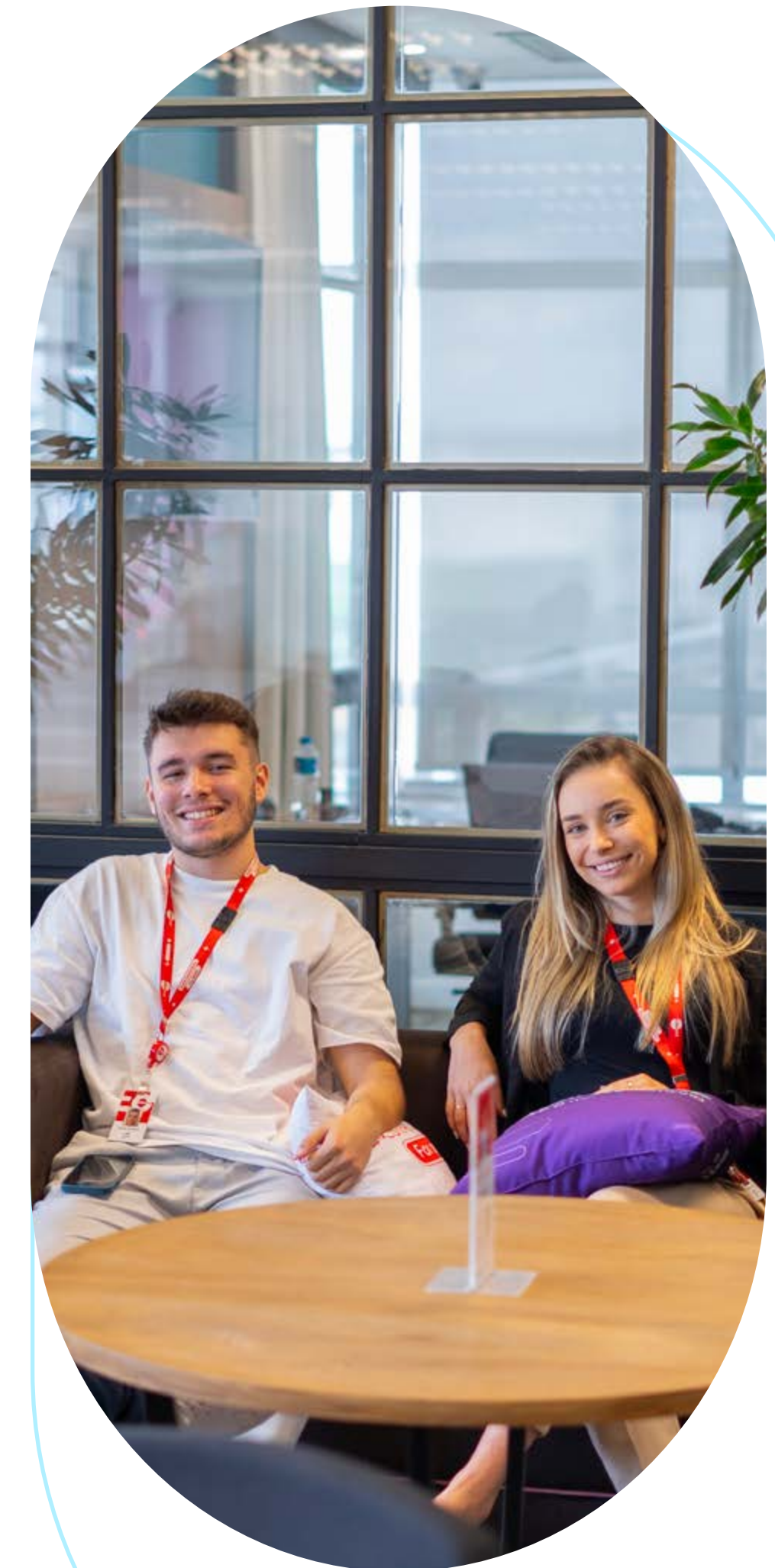
Eventos de destaque

DPO (Data Protection Officer) Talks

- Em parceria com o BNP Paribas Brasil, realizamos a segunda edição do **DPO (Data Protection Officer) Talks**. O evento celebrou os quatro anos de vigência da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e reuniu especialistas para debater temas como inteligência artificial, privacidade e segurança digital. A programação incluiu mesas de debate com representantes de empresas renomadas, discussões sobre desafios regulatórios e apresentações de *startups* inovadoras na interseção de Direito e Tecnologia.

Ações relevantes em 2024

- Promovemos outras ações relevantes em 2024, como a **Data Protection Week**, a **Cybersecurity Week** e a **Compliance & Risk Week**. Iniciativas que visam fortalecer a cultura de proteção de dados e segurança cibernética entre colaboradores e parceiros, por meio de treinamentos, workshops e palestras com especialistas. O time de LGPD da Edenred Brasil desempenhou um papel fundamental na implementação dessas atividades, reforçando a importância da conformidade e da gestão responsável das informações.



Inovação

Nos destacamos pela cultura de inovação, promovendo iniciativas que fortalecem parcerias estratégicas e desenvolvem soluções tecnológicas para aprimorar a experiência de clientes e parceiros.

Parcerias Estratégicas

Por meio do programa **Edenred Connect**, estabelecemos conexões com *startups* e universidades, fomentando o empreendedorismo e a cocriação de soluções. O programa inclui desafios como o **Se Vira nos 5**, um concurso interno que incentiva as pessoas colaboradoras a apresentarem ideias inovadoras em até cinco minutos, com premiações para os melhores projetos. Além disso, mantemos o **hub de inovação La Fabrique**, que, em quatro anos, já recebeu mais de 200 *pitches* e acolheu mais de 60 *startups*, oferecendo mentorias e oportunidades de networking.

Promovemos desafios voltados para estudantes universitários e *startups*, buscando soluções criativas para problemas reais de negócios. Um exemplo é a parceria com o **Inspier**, na qual alunos são desafiados a desenvolver projetos de uso responsável da inteligência artificial, com foco em ética e conformidade com a legislação vigente e as políticas corporativas da Edenred.

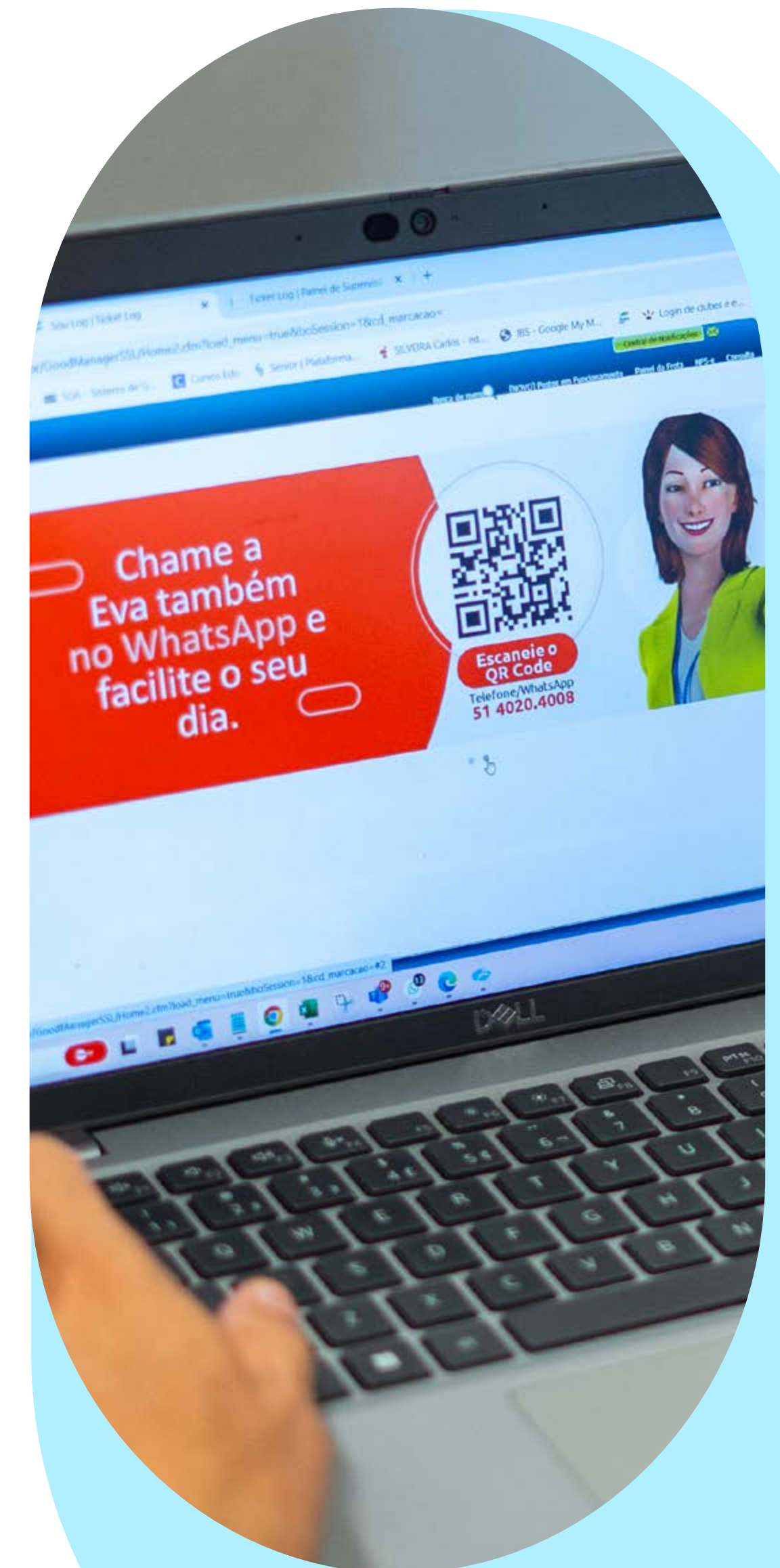
Gestão Compartilhada: Equipe especializada de manutenção

Promovemos **mais de 3.500 horas de capacitação** para nossos parceiros técnicos de manutenção especializada.

As capacitações foram realizadas em parceria com o SENAI, que treinou mais de 80 pessoas em temas como: eletricidade veicular, câmbio, motor, suspensão, entre outros, reforçando nossa busca por excelência no atendimento aos nossos clientes.

Em 2024, iniciamos também o **Sugar Program**, uma iniciativa global que conecta empresas com universidades do mundo para resolução de desafios de negócios.

Com o suporte do time da Edenred, estudantes do Brasil e da França estão desenvolvendo soluções para endereçar questões nas perspectivas globais e locais. O programa está sendo realizado em parceria com a **USP - Escola Politécnica no Brasil e Ponts & Chaussées em Paris, na França**. O desafio trabalha o seguinte tema: **como apoiar nossos clientes na gestão dos desafios da eletrificação de frotas e da gestão de frotas híbridas (VE e ICE)**.



Soluções inovadoras em serviços

- **Painel de Desempenho Ticket:** ferramenta de inteligência que fornece informações personalizadas sobre estabelecimentos, auxiliando na atração e fidelização de clientes. Oferece dados como evolução do faturamento, frequência de clientes e ticket médio;
- **Assistente Virtual EVA (Edenred Virtual Assistant):** desenvolvida com tecnologia de inteligência artificial, reflete o compromisso da Edenred com a inovação no suporte ao cliente ao otimizar o atendimento, proporcionando respostas rápidas e eficientes.

A EVA já realizou mais de

17 milhões

de atendimentos desde a sua criação.

Benefícios complementares

Além de aprimorar as soluções de pagamento, estabelecemos parcerias com empresas de diversos segmentos para oferecer benefícios aos seus clientes. Dentre nossos parceiros, destacamos a **GooRoo**, empresa que disponibiliza linhas de crédito facilitadas, auxiliando micro e pequenas empresas na obtenção de recursos financeiros para o crescimento de seus negócios.



Edenred Hits

Somos referência em soluções de mobilidade e gestão de despesas e expandimos nosso portfólio para atender às necessidades das **micro e pequenas empresas com o Edenred Hits**. Desenvolvido para facilitar o controle de gastos do dia a dia, essa solução digital traz praticidade e autonomia para os empreendedores.

Com um cartão recarregável das bandeiras Elo e GoodCard, um aplicativo intuitivo e uma plataforma de gestão completa, o **Edenred Hits** permite um acompanhamento detalhado das despesas do negócio. A solução ajuda na organização financeira ao reduzir o tempo dedicado à conferência de comprovantes fiscais e ao oferecer funcionalidades como consulta de saldo, extratos, bloqueio e desbloqueio de cartões, além de transferências entre contas.

O Edenred Hits inclui a consolidada solução de **Controle de Combustível e Mobilidade da Edenred Ticket Log**, auxiliando empreendedores a gerenciar seus gastos com abastecimento e deslocamento.

Com o Edenred Hits, reforçamos nosso compromisso em oferecer ferramentas que promovam eficiência e sustentabilidade financeira para esse público, alinhando-se à **estratégia global Beyond 2022-2025**, que busca expandir suas soluções para Pequenas e Médias Empresas (PMEs) em escala mundial.



Estratégia Digital

Nossa transformação digital avançou em 2024, com iniciativas que aprimoram a experiência do usuário, fortalecem o relacionamento com clientes e impulsionam a inovação no mercado de pagamentos e benefícios. Intensificamos a presença digital nas redes sociais para fortalecer a conexão com os usuários, parceiros e clientes. Nossas estratégias incluem:

- **Conteúdos Interativos:** utilizamos formatos inovadores, como *reels*, enquetes e *lives*, para gerar maior engajamento e promover um diálogo mais próximo com nossos públicos;
- **Educação e Informação:** criamos conteúdos educativos sobre gestão financeira, benefícios corporativos e segurança digital;
- **Campanhas e Parcerias:** realizamos colaborações estratégicas com influenciadores e empresas parceiras para ampliar o alcance das nossas mensagens e reforçar o posicionamento digital da Edenred.

Ampliação da experiência digital

Promovemos a evolução dos aplicativos e plataformas digitais, garantindo que cada interação dos usuários com a Edenred seja fluida e conveniente. Entre os principais avanços, destacamos:

- **Edenred Wallet:** com o lançamento do pagamento por aproximação;
- **Aplicativo Ticket:** com a modernização do design e a melhoria da usabilidade, a navegação ficou mais intuitiva e as novas funcionalidades foram aprimoradas com base nos feedbacks coletados;
- **Personalização e Engajamento:** investimos em inteligência artificial¹ e automação para personalizar ofertas, enviar conteúdos relevantes e facilitar o acesso a informações essenciais, aumentando a retenção e satisfação dos clientes.

¹ Desenvolvemos diretrizes para um uso justo e sustentável da IA para combate a discriminação.



Edenred Wallet

A **Edenred Wallet** é um passo estratégico na nossa evolução digital, ampliando as possibilidades de pagamento e gestão financeira de forma prática e segura. Com a expansão das funcionalidades digitais, buscamos proporcionar mais conveniência aos usuários, tornando o uso dos benefícios cada vez mais acessível e eficiente.

Desde novembro de 2024, a **Ticket** passou a disponibilizar o pagamento por aproximação via **Google Wallet** para os produtos Alimentação, Restaurante, Super Flex e Flex. Essa novidade permite que os usuários realizem compras de forma totalmente digital, sem a necessidade do cartão físico, garantindo mais agilidade no dia a dia e alinhando-se às novas tendências de consumo.

Até dezembro de 2024, aproximadamente **2,5 milhões de usuários** podem baixar a versão atualizada do aplicativo, e mais de **32 mil** já cadastraram pelo menos um cartão na carteira digital. Desde o lançamento, foram realizadas mais de **33 mil compras** utilizando essa tecnologia.

Além de facilitar a experiência dos usuários, essa iniciativa reflete o compromisso da Edenred Brasil com a inovação e a modernização dos serviços, acompanhando a evolução do mercado de pagamentos e mobilidade. Seguimos investindo na expansão das nossas soluções para tornar a jornada digital ainda mais intuitiva, segura e alinhada às necessidades dos nossos clientes e parceiros.



Jornada Digital de Mobilidade

A linha de negócios de **Mobilidade** da Edenred Brasil, composta pelas marcas Edenred Ticket Log e Edenred Repom, especialistas em mobilidade e logística, registrou números positivos após investimento em novas soluções de atendimento personalizado para aperfeiçoar a jornada do caminhoneiro. Um exemplo notável é a **Jornada Digital do Frete**, apresentada durante a Fenatran 2024, o maior evento de transporte rodoviário de cargas da América Latina.

Essa iniciativa permite que todas as etapas do processo de frete sejam realizadas digitalmente, utilizando tecnologias avançadas, incluindo inteligência artificial, para facilitar o dia a dia dos envolvidos. As transações ocorrem sem a necessidade de cartões físicos, diretamente na rede credenciada da Edenred, proporcionando maior segurança e eficiência.

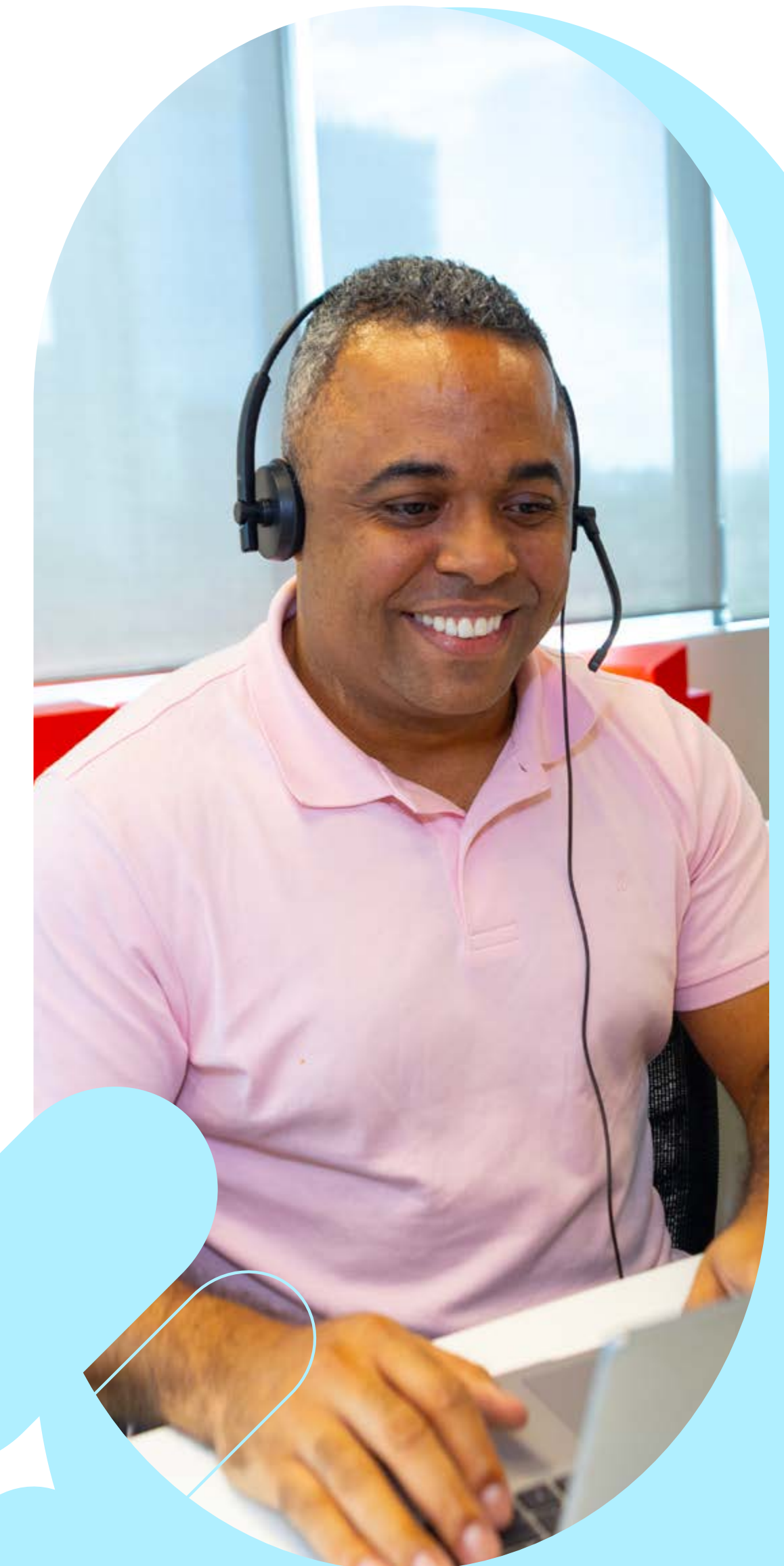
Complementando essa inovação, a **Edenred Repom**, marca da linha de negócios de Mobilidade, deu mais um passo para a digitalização da jornada do usuário. A marca lançou recentemente seu novo aplicativo, que, no primeiro mês, atingiu **40% de sua base composta por novos usuários**, que têm acesso à nova função de pagamento de abastecimento via *QR Code*, utilizando a **Punto**, maquininha da Edenred Brasil, o que elimina a necessidade do uso de cartão físico.

Além disso, o novo aplicativo facilita a alteração de dados bancários, oferece menu detalhado de extrato, personaliza atalhos para apresentar funções mais utilizadas, disponibiliza campo de busca aprimorado e recarga de celular.

A assistente virtual da **Edenred Repom**, desenhada para atender às necessidades dos profissionais, contabilizou mais de **720 mil atendimentos desde o seu lançamento, em 2022**.

A IA foi programada para atender às demandas mais requisitadas pelos caminhoneiros, como validação cadastral, consulta de saldo, de cartões e contratos, antecipação de recebíveis, transferências e redefinição de senha. O tema mais solicitado pelos caminhoneiros é a consulta de saldo. As respostas são fornecidas 24 horas por dia, sete dias por semana, via WhatsApp, de forma instantânea.

Essas iniciativas refletem o compromisso da Edenred Brasil em liderar a digitalização no setor de mobilidade, proporcionando soluções que atendem às necessidades atuais e futuras de seus clientes e parceiros.



Impacto positivo



Apoio a projetos via leis de incentivo

Em 2024, destinamos recursos por meio de incentivos fiscais a uma série de iniciativas com foco em cultura, esporte, educação e inclusão social, além de projetos ligados à mobilidade sustentável e ao bem-estar de populações em situação de vulnerabilidade.

As iniciativas apoiadas abrangeram temas como formação educacional, fomento às expressões culturais, inclusão através do esporte, fortalecimento de comunidades locais e preservação do patrimônio.

Essas ações reforçam nosso compromisso com o tema material de gerar impacto social e econômico positivo nas regiões e comunidades onde operamos, **contribuindo para o desenvolvimento humano, cultural e sustentável.**

Valores doados via leis de incentivo:

cultura



R\$ 21,7 milhões

esporte



R\$ 8,9 milhões

idosos



R\$ 5,4 milhões

crianças e adolescentes



R\$ 5,0 milhões



Apoio ao Rio Grande do Sul

Diante das enchentes que atingiram o estado do Rio Grande do Sul em maio de 2024, demonstramos nossa solidariedade e mobilizamos esforços para apoiar as comunidades afetadas.

Promovemos uma campanha de doações, arrecadando **mais de 16 mil itens** (equivalente a R\$ 202 mil em doações), incluindo roupas, produtos de higiene, água, alimentos e itens de limpeza.

Nossa Força-Tarefa de Voluntariado Edenred mobilizou cerca de 67 funcionários, que dedicaram **mais de 1.300 horas de trabalho voluntário** para apoiar diretamente a região.

Além das doações, foram implementadas ações sociais com parceiros de negócios, que realizaram doações e uniram esforços para que a ajuda pudesse chegar.

Oferecemos suporte emocional e psicológico às nossas pessoas colaboradoras atingidas, além de suporte financeiro e de realocação. Estendemos nosso apoio às comunidades por meio de ações solidárias:

- Doamos recursos à Liga Feminina de Combate ao Câncer – ONG parceira da Prefeitura de Campo Bom (RS), beneficiando 1.500 famílias atingidas;
- Contribuímos com a ONG Instituto Cultural Floresta de Porto Alegre (RS), com a entrega de 1.000 cartões alimentação, destinados aos voluntários que estavam atuando na linha de frente;
- Realizamos uma campanha de arrecadação junto às pessoas colaboradoras, em parceria com a Cruz Vermelha Brasileira, que resultou em um total de R\$ 112.729 arrecadados por 303 doadores.



Neste Capítulo

Sumário de Conteúdos GRI

Anexos GRI

Avanços nos temas materiais em 2024

Mapa de Capitais

Mapa de ODS

Créditos

8. Central de Indicadores



Sumário de Conteúdos GRI

NORMAS UNIVERSAIS		Referência/Resposta	ODS¹
Conteúdos Gerais			
GRI 2: Conteúdos Gerais (2021)			
A Organização e suas práticas de relato			
2-1	Detalhes da organização	Página 4.	
2-2	Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	A Edenred Brasil Participações S.A. é detentora de participação majoritária sobre várias entidades, como a Ticket Soluções HDFGT S.A., Ticket Serviços S.A., Edenred Soluções De Pagamentos Hyla, Repom S.A., e Punto, relacionadas em seu relatório de sustentabilidade. As informações consolidadas da Edenred Brasil, como empresa-mãe, consideram todas as suas subsidiárias, e tratam das fusões, aquisições, combinação de ativos de entidades ou partes delas.	
2-3	Período de relato	Página 4.	
2-4	Reformulações de informações	Página 101.	
2-5	Verificação externa	Não é realizada verificação externa.	

NORMAS UNIVERSAIS		Referência/Resposta	ODS¹
Atividades e trabalhadores			
2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	Páginas 10 e 11.	
2-7	Colaboradores	Páginas 39, 83, 84 e 85.	8 10
2-8	Colaboradores que não são empregados	Páginas 39 e 86.	8
Governança			
2-9	Estrutura de governança e sua composição	Página 30.	5 16
2-10	Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	Página 30.	5 16
2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	Página 30.	16
2-12	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Página 30.	16
2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Página 32.	
2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Página 30.	
2-15	Conflitos de interesse	Página 32.	16
2-16	Comunicação de preocupações cruciais	Página 30.	
2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Página 30.	

NORMAS UNIVERSAIS		Referência/Resposta	ODS¹
2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Página 30.	
2-19	Políticas de remuneração	Página 43.	
2-20	Processo para determinação da remuneração	Página 43.	
2-21	Proporção da remuneração total anual	Página 43.	
Estratégia, políticas e práticas			
2-22	Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	Páginas 5 e 32.	
2-23	Compromissos de política	Página 32.	16
2-24	Incorporação de compromissos de política	Página 32.	
2-25	Processos para reparar impactos negativos	Página 32.	
2-26	Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Página 32.	16
2-27	Conformidade com leis e regulamentos	Página 32.	
2-28	Participação em associações	Página 81.	
Engajamento dos Stakeholders			
2-29	Abordagem para engajamento de stakeholders	Página 27.	
2-30	Taxa de colaboradores cobertos por acordos de negociação coletiva ou representados por sindicatos	Página 65.	8
GRI 3: Temas Materiais (2021)			
3-1	Processo para determinar os tópicos materiais	Página 28.	
3-2	Lista de tópicos materiais	Página 28.	
3-3	Gestão de tópicos materiais	Páginas 28, 105 e 106.	

NORMAS UNIVERSAIS		Referência/Resposta	ODS¹
3-3	Gestão de tópicos materiais - Segurança de TI	Páginas 29, 64 e 105.	
3-3	Gestão de tópicos materiais - Atração, retenção e engajamento de talentos	Páginas 38, 45, 46, 47 e 105.	
3-3	Gestão de tópicos materiais - Treinamento e desenvolvimento de habilidades	Páginas 46, 47 e 105.	
3-3	Gestão de tópicos materiais - Proteção de dados pessoais	Páginas 64, 66, 67, e 105.	
3-3	Gestão de tópicos materiais - Práticas responsáveis e sustentáveis com estabelecimentos parceiros	Páginas 29 e 106.	
3-3	Gestão de tópicos materiais - Soluções inovadoras e adaptação responsável ao comportamento de novo usuário	Páginas 64 e 105.	
3-3	Gestão de tópicos materiais - Acessibilidade nas soluções	Página 105.	
3-3	Gestão de tópicos materiais - Ética nos negócios e compliance	Páginas 21, 29, 33 e 105.	
3-3	Gestão de tópicos materiais - Diversidade, equidade e inclusão	Páginas 9, 19, 38, 48 e 105 .	
3-3	Gestão de tópicos materiais - Descarbonização da cadeia de valor	Páginas 21, 53, 56 e 105.	
3-3	Gestão de tópicos materiais - Gestão da pegada de carbono e mitigação das mudanças climáticas	Páginas 21, 53 e 106.	
3-3	Gestão de tópicos materiais - Promoção de mobilidade sustentável	Páginas 53, 56, 57 e 106.	
3-3	Gestão de tópicos materiais - Impacto socioeconômico de soluções	Página 106.	
3-3	Gestão de tópicos materiais - Diálogo social	Páginas 38 e 106.	

NORMAS UNIVERSAIS		Referência/Resposta	ODS¹
3-3	Gestão de tópicos materiais - Práticas responsáveis e sustentáveis na cadeia de fornecimento	Páginas 29 e 106.	
3-3	Gestão de tópicos materiais - Ecodesign e circularidade de materiais	Páginas 53, 58 e 106.	
3-3	Gestão de tópicos materiais - Alimentação local e responsável	Página 106.	
3-3	Gestão de tópicos materiais - Bem-estar dos colaboradores no trabalho	Páginas 21, 25, 38 e 106.	
3-3	Gestão de tópicos materiais - Satisfação e experiência do consumidor	Páginas 25 e 106.	
Conteúdos Econômicos			
GRI 205: Combate à Corrupção (2016)			
205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Página 65.	16
205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Páginas 65 e 82.	16
205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Página 65.	16
GRI 206: Concorrência desleal (2016)			
206-1	Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	Página 65.	16
Conteúdos Ambientais			
GRI 302: Energia (2016)			
302-1	Consumo de energia dentro da organização	Páginas 62 e 102.	7 8 12 13
302-4	Redução do consumo de energia	Página 62.	7 12 13
302-5	Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços	Página 62.	7 8 12 13

NORMAS UNIVERSAIS		Referência/Resposta	ODS¹
GRI 303: Água e Efluentes (2018)			
303-3	Captação total de água, discriminada por fonte	Páginas 63 e 102.	6
303-4	Descarte total de água, discriminado por destinação	Páginas 63 e 102.	6
303-5	Consumo total de água	Páginas 63 e 102.	6
GRI 305: Emissões (2016)			
305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Páginas 60 e 100.	3 12 13 14 15
305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Páginas 60 e 100.	3 12 13 14 15
305-3	Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	Páginas 60 e 100.	3 12 13 14 15
305-4	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Páginas 60 e 100.	13 14 15
305-5	Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Páginas 60 e 100.	13 14 15
GRI 306: Resíduos (2020)			
306-3	Peso total dos resíduos gerados discriminado por composição	Página 55.	3 6 11 12 15
306-4	Resíduos não destinados para disposição final	Páginas 55 e 103.	3 11 12
306-5	Resíduos destinados para disposição final	Páginas 55 e 104.	3 6 11 12 15
GRI 401: Emprego (2016)			
401-1	Novas contratações e rotatividade dos colaboradores	Páginas 87 a 92.	5 8 10

NORMAS UNIVERSAIS		Referência/Resposta	ODS¹
401-2	Benefícios oferecidos a colaboradores em tempo integral que não são oferecidos a colaboradores temporários ou de período parcial	Página 43.	3 5 8
401-3	Licença maternidade/paternidade	Página 92.	5 8
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho (2018)			
403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Página 41.	3 8
403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Página 41.	8
403-3	Serviços de saúde do trabalho	Página 41.	8
403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Página 41.	8 16
403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Página 41.	8
403-6	Promoção da saúde do trabalhador	Página 41.	3
403-9	Acidentes de trabalho	Página 41.	3 8 16
403-10	Doenças profissionais	Página 41.	3 8 16
Conteúdos Sociais			
GRI 404: Capacitação e Educação (2016)			
404-1	Média de horas de capacitação por ano, por colaborador	Páginas 45 e 93.	4 5 8 10
404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos colaboradores e de assistência para transição de carreira	Página 45.	8
404-3	Percentual de colaboradores que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Página 45 e 94.	5 10

NORMAS UNIVERSAIS		Referência/Resposta	ODS¹
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades (2016)			
405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	Páginas 39 e 95-98.	5 8
405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Página 99.	5 8 10
GRI 406: Não discriminação (2016)			
406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Em 2024, foram registrados dez casos, todos analisados pela Companhia e com planos de reparação já implementados.	5 8
GRI 407: 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	Não se aplica.	
GRI 413: Comunidades Locais (2016)			
413-1	Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	Página 65.	
GRI 418: Privacidade do Cliente (2016)			
418-1	Total de queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	Página 65.	16

¹ A correlação entre os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) e os indicadores do Global Reporting Initiative (GRI) segue a recomendação da “Linking the SDGs and the GRI Standards”, publicada em 2022 pela GRI. Os indicadores deixados em branco não possuem uma correlação direta com os ODS.

Anexos GRI

Participação em associações

GRI 2-28

ABBT - Associação Brasileira das Empresas de Benefícios ao Trabalhador

ABECS - Associação Brasileira das 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)

AGEV - Associação de Gestão de Despesas de Veículos

AMCHAM - Câmara Americana de Comércio

AMPEF - Associação das Administradoras de Meios de Pagamento Eletrônico de Frete

AMPRO - Associação de Marketing Promocional

ASSERJ - Associação dos Supermercados do Estado do RJ

CCFB - Câmara de Comércio França-Brasil

CEBDS - Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável

CERC - Central de Recebíveis

CIESP - Centro das Indústrias do Estado de São Paulo

CLUBE GESTÃO RH

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

FÓRUM LGBTI - Fórum de Empresas e Direitos LGBTI

FÓRUM GERAÇÕES - Fórum Gerações e Futuro do Trabalho

GPTW - Great Place To Work

MID - Movimento Inovação Digital

PAGOS - Associação de Gestão de Meios de Pagamentos Eletrônicos

PRINCÍPIOS DE EMPODERAMENTO DAS MULHERES (WEPS) - ONU MULHERES

PROGRAMA BRASILEIRO DO GHG (GREENHOUSE GASES) PROTOCOL

REIS - Rede Empresarial de Inclusão Social

SBTi - Science Based Targets Initiative

SEBRAE SP 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

PACTO GLOBAL DA ONU - Rede Brasil

Estrutura de Governança

GRI 205-2

Número total e percentual de empregados que foram comunicados e treinados sobre políticas e procedimentos de combate à corrupção, por região (Edenred Brasil)¹

Região	2022				2023				2024			
	Comunicado		Treinado		Comunicado		Treinado		Comunicado		Treinado	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Norte	5	100	0	0	101	100	94	109	72	100	71	98,6
Nordeste	56	100	8	14	59	100	7	12	56	100	54	96,4
Centro-oeste	25	100	9	36	28	100	4	14	29	100	29	100
Sudeste	1.162	100	336	29	1.326	100	253	21	1.228	100	1.179	96,0
Sul	1.080	100	337	31	990	100	242	2	1.222	100	1.197	97,9
Total	2.328	100	690	30	2.504	100	600	24	2.607	100	2.530	97,0

GRI 205-2

Número total e percentual de empregados que foram comunicados e treinados sobre políticas e procedimentos de combate à corrupção, por categoria funcional (Edenred Brasil)¹

Nível hierárquico	2022				2023				2024			
	Comunicado		Treinado		Comunicado		Treinado		Comunicado		Treinado	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Diretoria	18	100	3	17	42	100	7	16	41	100	37	90,2
Superintendência	21	100	0	0	18	100	3	21	17	100	16	94,1
Gerência	213	100	29	14	182	100	19	9	225	100	219	97,3
Coordenação	175	100	45	26	258	100	26	13	213	100	204	90,6
Administrativo	1.364	100	403	30	1.572	100	372	25	1.535	100	1.493	97,2
Operacional	577	100	210	39	432	100	173	35	576	100	561	97,3
Total	2.638	100	690	30	2.504	100	600	24	2.607	100	2.530	97,0

Nota 1: Para efeitos de reporte neste indicador, considera-se “comunicado” o ato de disponibilizar ou divulgar as políticas e procedimentos anticorrupção às pessoas colaboradoras, por meio de canais institucionais formais. Por sua vez, “treinado” refere-se à participação efetiva em ações formativas estruturadas, com conteúdos específicos sobre prevenção e combate à corrupção, conduzidas através de sessões presenciais, formações online ou outras metodologias que assegurem a compreensão e o envolvimento dos participantes. Nos últimos três anos, todas as pessoas colaboradoras foram comunicadas no tema e, até 31/12/2024, 97% receberam treinamento.

Pessoas

Empregados

Número de empregados por tipo de emprego e gênero										GRI 2-7	
	2022			2023			2024				
	Tempo integral	Período parcial	Total	Tempo integral	Período parcial	Total	Tempo integral	Período parcial	Total		
Edenred Brasil											
Homens	1.092	20	1.112	1.132	31	1.163	1.247	0	1.247		
Mulheres	1.199	17	1.216	1.274	19	1.293	1.360	0	1.360		
Total	2.291	37	2.328	2.406	50	2.456	2.607	0	2.607		
Ticket Serviços											
Homens	252	5	257	264	5	269	301	0	301		
Mulheres	279	11	290	283	11	294	300	0	300		
Total	531	16	547	547	16	563	601	0	601		
Edenred Pay											
Homens	31	0	31	30	0	30	32	0	32		
Mulheres	43	0	43	82	0	82	78	0	78		
Total	74	0	74	112	0	112	110	0	110		
Edenred Ticket Log											
Homens	548	12	560	540	16	556	633	0	633		
Mulheres	697	6	703	680	8	688	777	0	777		
Total	1.245	18	1.263	1.220	24	1.244	1.410	0	1.410		

	2022			2023			2024				
	Tempo integral	Período parcial	Total	Tempo integral	Período parcial	Total	Tempo integral	Período parcial	Total		
Edenred Repom											
Homens	57	0	37	53	0	53	46	0	46		
Mulheres	37	0	57	32	0	32	29	0	49		
Total	94	0	94	85	0	85	75	0	75		
Punto											
Homens	14	0	14	44	4	48	49	0	49		
Mulheres	12	0	12	67	0	67	48	0	48		
Total	26	0	26	111	4	85	97	0	97		
Corporativo											
Homens	94	0	94	89	0	89	83	0	83		
Mulheres	111	0	111	111	0	111	111	0	111		
Total	205	0	205	200	0	200	194	0	194		
Global Technology											
Homens	92	3	95	112	6	118	103	0	103		
Mulheres	17	0	17	19	0	19	17	0	17		
Total	109	3	112	131	6	137	120	0	120		

Nota 1: Para contabilizar o número total de empregados, a empresa utiliza a metodologia de contagem direta, incluindo todos os empregados registrados, tanto em tempo integral quanto parcial. A base para o número total de empregados considera os dados ao término do período de relato, englobando assim uma visão completa da força de trabalho da empresa ao final do intervalo especificado.

Número de empregados por região e gênero

GRI 2-7

	2022			2023			2024		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Edenred Brasil									
Norte	4	1	5	32	54	86	32	40	72
Nordeste	32	24	56	32	29	61	29	29	60
Centro-Oeste	16	9	25	16	12	28	18	12	30
Sudeste	608	554	1.162	632	569	1.201	664	556	1.213
Sul	452	628	1.080	451	629	1.080	504	723	1.232
Total	1.112	1.216	2.328	1.163	1.239	2.456	1.247	1.360	2.607
Ticket Serviços									
Norte	1	1	2	1	1	2	1	1	2
Nordeste	7	10	17	8	13	21	7	11	20
Centro-Oeste	5	5	10	4	7	11	5	6	11
Sudeste	225	242	467	235	243	478	265	247	508
Sul	20	32	52	21	30	51	23	35	60
Total	257	290	547	269	294	563	301	300	601
Edenred Pay									
Norte	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nordeste	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Centro-Oeste	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Sudeste	28	36	64	16	26	42	16	20	36
Sul	2	7	9	13	56	69	15	58	73
Total	31	43	74	30	82	112	32	78	110
Edenred Ticket Log									
Norte	2	0	2	2	0	2	2	0	2
Nordeste	24	14	38	23	16	39	21	18	39
Centro-Oeste	10	4	14	10	5	15	12	6	18
Sudeste	127	109	236	137	135	272	166	139	303
Sul	397	576	973	384	532	916	432	614	1.048
Total	560	703	1.263	556	688	1.244	633	777	1.410

	2022			2023			2024		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Edenred Repom									
Norte	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nordeste	1	0	1	1	0	1	0	0	0
Centro-Oeste	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sudeste	52	37	89	49	32	81	44	27	71
Sul	4	0	4	3	0	3	2	2	4
Total	57	37	94	53	32	85	46	29	75
Punto									
Norte	1	0	1	29	52	81	29	38	67
Nordeste	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Centro-Oeste	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sudeste	10	12	22	17	15	32	18	9	27
Sul	3	0	3	2	0	2	2	1	3
Total	14	12	26	48	67	115	49	48	97
Corporativo									
Norte	0	0	0	0	1	1	0	1	1
Nordeste	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Centro-Oeste	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sudeste	85	98	183	83	99	182	78	98	175
Sul	9	13	22	6	11	17	5	12	18
Total	94	111	205	89	111	200	83	111	194
Global Technology									
Norte	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nordeste	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Centro-Oeste	1	0	1	1	0	1	0	0	0
Sudeste	77	17	94	95	19	114	77	16	93
Sul	17	0	17	22	0	22	25	1	26
Total	95	17	112	118	19	137	103	17	120

Nota 1: Para contabilizar o número total de empregados, a empresa utiliza a metodologia de contagem direta, incluindo todos os empregados registrados, tanto em tempo integral quanto parcial. A base para o número total de empregados considera os dados ao término do período de relato, englobando assim uma visão completa da força de trabalho da empresa ao final do intervalo especificado.

Número de empregados por tipo de emprego e região										GRI 2-7	
	2022			2023			2024				
	Tempo integral	Período parcial	Total	Tempo integral	Período parcial	Total	Tempo integral	Período parcial	Total		
Edenred Brasil											
Norte	5	0	5	82	4	86	72	0	72		
Nordeste	56	0	56	61	0	61	60	0	60		
Centro-Oeste	25	0	25	28	0	28	30	0	30		
Sudeste	1.059	21	1.080	1.050	30	1.080	1.196	17	1.213		
Sul	1.146	16	1.162	1.185	16	1.201	1.201	31	1.232		
Total	2.291	37	2.328	2.406	50	2.456	2.559	48	2.607		
Ticket Serviços											
Norte	2	0	2	2	0	2	2	0	2		
Nordeste	17	0	17	21	0	21	20	0	20		
Centro-Oeste	9	0	9	11	0	11	11	0	11		
Sudeste	52	0	52	51	0	51	491	17	508		
Sul	451	16	467	462	16	478	60	0	60		
Total	531	16	547	547	16	563	584	17	601		
Edenred Pay											
Norte	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Nordeste	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Centro-Oeste	1	0	1	1	0	1	1	0	1		
Sudeste	9	0	9	69	0	69	36	0	36		
Sul	64	0	64	42	0	42	73	0	73		
Total	74	0	74	112	0	112	110	0	110		
Edenred Ticket Log											
Norte	2	0	2	2	0	2	2	0	2		
Nordeste	38	0	38	39	0	39	39	0	39		
Centro-Oeste	14	0	14	15	0	15	18	0	18		
Sudeste	955	18	973	892	24	916	303	0	303		
Sul	236	0	236	272	0	272	1.023	25	1.048		
Total	1.245	18	1.263	1.220	24	1.244	1.385	25	1.410		

	2022			2023			2024				
	Tempo integral	Período parcial	Total	Tempo integral	Período parcial	Total	Tempo integral	Período parcial	Total		
Edenred Repom											
Norte	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Nordeste	1	0	1	1	0	1	0	0	0		
Centro-Oeste	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Sudeste	4	0	4	3	0	3	71	0	71		
Sul	89	0	89	81	0	81	4	0	4		
Total	94	0	94	85	0	85	75	0	75		
Punto											
Norte	1	0	1	77	4	81	67	0	67		
Nordeste	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Centro-Oeste	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Sudeste	3	0	3	2	0	2	27	0	27		
Sul	22	0	22	32	0	32	3	0	3		
Total	26	0	26	111	4	115	97	0	97		
Corporativo											
Norte	0	0	0	1	0	1	1	0	1		
Nordeste	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Centro-Oeste	0	0	0	1	0	0	0	0	0		
Sudeste	22	0	22	17	0	17	175	0	175		
Sul	183	0	183	182	0	182	18	0	18		
Total	205	0	205	200	0	200	194	0	194		
Global Technology											
Norte	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Nordeste	0	0	0	0	0	0	1	0	1		
Centro-Oeste	1	0	1	1	0	1	0	0	0		
Sudeste	14	3	17	16	6	22	93	0	93		
Sul	94	0	94	114	0	114	20	6	26		
Total	109	3	112	131	6	137	114	6	120		

Nota 1: Para contabilizar o número total de empregados, a empresa utiliza a metodologia de contagem direta, incluindo todos os empregados registrados, tanto em tempo integral quanto parcial. A base para o número total de empregados considera os dados ao término do período de relato, englobando assim uma visão completa da força de trabalho da empresa ao final do intervalo especificado.

Trabalhadores que não são empregados

Número total de trabalhadores que não são empregados				GRI 2-8			
	2022	2023	2024		2022	2023	2024
Edenred Brasil				Edenred Repom			
Aprendiz	38	43	55	Aprendiz	2	1	0
Estagiário	57	49	57	Estagiário	7	5	0
Total	95	92	112	Total	9	6	0
Ticket Serviços				Punto			
Aprendiz	5	6	26	Aprendiz	0	0	4
Estagiário	20	21	10	Estagiário	1	1	1
Total	25	27	36	Total	1	1	5
Edenred Pay				Corporativo			
Aprendiz	1	0	0	Aprendiz	4	2	2
Estagiário	0	0	0	Estagiário	9	12	18
Total	1	0	0	Total	13	14	20
Edenred Ticket Log				Global Technology			
Aprendiz	26	34	41	Aprendiz	0	0	0
Estagiário	14	6	6	Estagiário	6	4	4
Total	40	40	47	Total	6	4	4

Rotatividade

Número total de empregados contratados, desligados e taxa de rotatividade, por faixa etária												GRI 401-1
	2022				2023				2024			
	Contratações	Taxa de contratação	Desligamentos	Taxa de rotatividade	Contratações	Taxa de contratação	Desligamentos	Taxa de rotatividade	Contratações	Taxa de contratação	Desligamentos	Taxa de rotatividade
Edenred Brasil												
Abaixo de 30 anos	324	39,0%	228	33,2%	175	22,4%	161	21,5%	290	34,7%	192	22,9%
Entre 30 e 50 anos	307	22,7%	255	20,8%	239	15,9%	273	17,0%	289	18,3%	320	20,3%
Acima de 50 anos	18	12,0%	28	15,3%	3	5,0%	33	11,8%	19	9,5%	26	13,0%
Total	649	27,8%	511	24,9%	423	17,2%	467	18,1%	598	22,9%	538	20,6%
Ticket Serviços												
Abaixo de 30 anos	49	42,9%	20	30,2%	32	29,6%	15	21,7%	49	41,1%	30	25,2%
Entre 30 e 50 anos	73	19,2%	61	17,6%	58	14,5%	55	14,2%	73	17,4%	90	21,4%
Acima de 50 anos	5	9,4%	10	14,1%	2	3,5%	12	12,2%	5	7,9%	13	20,6%
Total	127	23,2%	91	19,9%	92	16,3%	82	15,4%	127	21,1%	133	22,1%
Edenred Pay												
Abaixo de 30 anos	6	33,3%	3	25,0%	6	11,5%	9	14,4%	10	19,6%	8	15,6%
Entre 30 e 50 anos	19	37,2%	7	25,4%	6	10,9%	20	23,6%	4	7,5%	15	28,3%
Acima de 50 anos	2	40,0%	1	30,0%	0	0,0%	15	20,0%	1	16,6%	1	16,6%
Total	27	36,4%	11	25,6%	12	10,7%	82	19,2%	15	13,6%	24	21,8%
Edenred Ticket Log												
Abaixo de 30 anos	241	39,1%	179	34,0%	106	20,3%	117	21,4%	204	35,2%	128	22,1%
Entre 30 e 50 anos	155	26,0%	124	23,4%	109	16,6%	133	18,4%	164	21,9%	123	16,4%
Acima de 50 anos	8	15,0%	8	15,0%	4	5,8%	7	8,0%	9	10,5%	4	4,7%
Total	404	31,9%	311	28,3%	219	17,6%	257	19,1%	377	26,7%	255	18,0%
Edenred Repom												
Abaixo de 30 anos	1	4,0%	3	8,0%	0	0,0%	1	3,3%	2	20,0%	2	20,0%
Entre 30 e 50 anos	11	16,9%	20	23,8%	5	7,6%	4	6,9%	7	11,6%	8	13,3%
Acima de 50 anos	1	25,0%	3	50,0%	1	20,0%	0	10,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	13	13,8%	26	20,7%	6	7,0%	5	6,4%	9	12,0%	10	13,3%

Nota 1: Para contabilizar o número total de empregados, a empresa utiliza a metodologia de contagem direta, incluindo todos os empregados registrados, tanto em tempo integral quanto parcial. A base para o número total de empregados considera os dados ao término do período de relato, englobando assim uma visão completa da força de trabalho da empresa ao final do intervalo especificado.

Número total de empregados contratados, desligados e taxa de rotatividade, por faixa etária (continuação)												GRI 401-1
	2022				2023				2024			
	Contratações	Taxa de contratação	Desligamentos	Taxa de rotatividade	Contratações	Taxa de contratação	Desligamentos	Taxa de rotatividade	Contratações	Taxa de contratação	Desligamentos	Taxa de rotatividade
Punto												
Abaixo de 30 anos	4	57,1%	3	42,8%	11	29,7%	6	22,9%	11	36,6%	12	40,0%
Entre 30 e 50 anos	7	46,6%	20	36,6%	11	15,4%	18	20,4%	7	11,8%	35	59,3%
Acima de 50 anos	1	25,0%	3	12,5%	0	0,0%	6	42,8%	0	0,0%	1	12,5%
Total	12	46,1%	26	34,6%	22	19,1%	30	22,6%	18	18,5%	48	49,4%
Corporativo												
Abaixo de 30 anos	18	48,6%	2	47,3%	15	48,3%	11	41,9%	12	36,3%	11	33,3%
Entre 30 e 50 anos	29	17,7%	4	19,0%	23	14,8%	34	18,3%	23	16,0%	37	25,8%
Acima de 50 anos	1	8,3%	0	29,1%	1	7,1%	5	21,4%	3	16,6%	4	22,2%
Total	48	22,6%	6	24,5%	39	19,5%	50	22,2%	38	19,5%	52	26,8%
Global Technology												
Abaixo de 30 anos	5	38,4%	17	34,6%	5	33,3%	2	23,3%	2	15,3%	1	7,6%
Entre 30 e 50 anos	13	16,2%	33	11,8%	27	26,7%	9	17,8%	11	11,9%	12	13,0%
Acima de 50 anos	0	0,0%	6	0,0%	1	4,7%	1	4,7%	1	6,6%	3	20,0%
Total	18	16,0%	56	12,5%	33	24,0%	12	16,4%	14	11,6%	16	13,3%

Nota 1: Para contabilizar o número total de empregados, a empresa utiliza a metodologia de contagem direta, incluindo todos os empregados registrados, tanto em tempo integral quanto parcial. A base para o número total de empregados considera os dados ao término do período de relato, englobando assim uma visão completa da força de trabalho da empresa ao final do intervalo especificado.

Número total de empregados contratados, desligados e taxa de rotatividade, por gênero												GRI 401-1
	2022				2023				2024			
	Contratações	Taxa de contratação	Desligamentos	Taxa de rotatividade	Contratações	Taxa de contratação	Desligamentos	Taxa de rotatividade	Contratações	Taxa de contratação	Desligamentos	Taxa de rotatividade
Edenred Brasil												
Homens	310	27,8%	260	25,6%	219	18,8%	234	19,4%	291	23,3%	256	20,5%
Mulheres	339	27,8%	251	24,2%	204	15,8%	233	16,9%	307	22,5%	282	20,7%
Total	649	27,8%	511	24,9%	423	17,2%	467	18,1%	598	22,9%	538	20,6%
Ticket Serviços												
Homens	59	22,6%	56	22,3%	49	18,2%	39	16,3%	66	21,9%	60	19,9%
Mulheres	68	23,4%	35	17,7%	43	14,6%	43	14,6%	.61	20,3%	73	24,3%
Total	127	23,2%	91	19,9%	92	16,3%	82	15,4%	127	21,1%	133	22,1%
Edenred Pay												
Homens	9	29,0%	9	29,0%	3	10,0%	17	33,3%	6	18,7%	6	18,7%
Mulheres	18	41,8%	2	23,2%	9	10,9%	14	14,0%	9	11,5%	18	23,0%
Total	27	36,4%	11	25,6%	12	10,7%	31	19,2%	15	13,6%	24	21,8%
Edenred Ticket Log												
Homens	183	32,6%	141	28,9%	104	18,7%	133	21,3%	169	26,7%	121	19,1%
Mulheres	221	31,4%	170	27,8%	115	16,7%	124	17,3%	208	26,7%	134	17,2%
Total	404	31,9%	311	17,5%	219	17,6%	257	19,1%	377	26,7%	255	18,0%
Edenred Repom												
Homens	10	17,5%	16	22,8%	6	11,3%	2	7,5%	4	8,7%	6	13,0%
Mulheres	3	8,1%	10	17,5%	0	0,0%	3	4,6%	5	17,2%	4	13,7%
Total	13	13,8%	26	20,7%	6	7,0%	5	6,4%	9	12,0%	10	13,3%
Punto												
Homens	7	50,0%	4	39,3%	11	22,9%	10	21,8%	15	30,6%	23	46,9%
Mulheres	5	41,6%	2	29,1%	11	16,4%	20	23,1%	3	6,2%	25	52,0%
Total	12	46,1%	6	34,6%	22	19,1%	30	22,6%	18	18,5%	48	49,4%

Nota 1: Para contabilizar o número total de empregados, a empresa utiliza a metodologia de contagem direta, incluindo todos os empregados registrados, tanto em tempo integral quanto parcial.
A base para o número total de empregados considera os dados ao término do período de relato, englobando assim uma visão completa da força de trabalho da empresa ao final do intervalo especificado.

Número total de empregados contratados, desligados e taxa de rotatividade, por gênero

GRI 401-1

	2022				2023				2024			
	Contratações	Taxa de contratação	Desligamentos	Taxa de rotatividade	Contratações	Taxa de contratação	Desligamentos	Taxa de rotatividade	Contratações	Taxa de contratação	Desligamentos	Taxa de rotatividade
Corporativo												
Homens	26	26,5%	24	25,5%	15	16,8%	23	21,3%	18	21,6%	26	31,3%
Mulheres	22	19,3%	32	23,6%	24	21,6%	27	22,9%	20	18,0%	26	23,4%
Total	48	22,6%	56	24,5%	39	19,5%	50	22,2%	38	19,5%	52	26,8%
Global Technology												
Homens	16	16,8%	10	13,6%	31	26,2%	10	17,3%	13	12,6%	14	13,5%
Mulheres	2	11,7%	0	5,8%	2	10,5%	2	10,5%	1	5,8%	2	11,7%
Total	18	16,0%	10	12,5%	33	24,0%	12	16,4%	14	11,6%	16	13,3%

Número total de empregados contratados, desligados e taxa de rotatividade, por região

GRI 401-1

	2022				2023				2024			
	Contratações	Taxa de contratação	Desligamentos	Taxa de rotatividade	Contratações	Taxa de contratação	Desligamentos	Taxa de rotatividade	Contratações	Taxa de contratação	Desligamentos	Taxa de rotatividade
Edenred Brasil												
Norte	1	20,0%	1	20,0%	17	19,7%	22	22,6%	13	18,0%	0	52,7%
Nordeste	8	14,2%	7	13,3%	9	14,7%	5	11,4%	12	20,0%	8	25,0%
Centro-oeste	7	28,0%	7	28,0%	5	17,8%	5	17,8%	7	23,3%	2	16,6%
Sudeste	300	25,8%	234	22,9%	219	18,2%	223	18,4%	242	19,9%	103	20,6%
Sul	394	30,8%	262	27,5%	173	16,0%	212	17,8%	324	26,3%	20	18,6%
Total	853	27,8%	511	24,9%	423	17,2%	467	18,1%	598	22,9%	133	20,6%
Ticket Serviços												
Norte	0	0,0%	0	0,0%	1	50,0%	1	50,0%	0	0,0%	0	0,0%
Nordeste	1	5,8%	2	8,8%	3	14,2%	1	9,5%	5	25,0%	8	40,0%
Centro-oeste	2	22,2%	2	22,2%	0	0,0%	0	0,0%	1	9,0%	2	18,1%
Sudeste	112	23,9%	81	20,6%	82	17,1%	72	16,1%	105	20,6%	103	20,2%
Sul	12	23,0%	6	17,3%	6	11,7%	8	13,7%	16	26,6%	20	33,3%
Total	127	23,2%	91	19,9%	92	16,3%	82	15,4%	127	21,1%	133	22,1%

Nota 1: Para contabilizar o número total de empregados, a empresa utiliza a metodologia de contagem direta, incluindo todos os empregados registrados, tanto em tempo integral quanto parcial. A base para o número total de empregados considera os dados ao término do período de relato, englobando assim uma visão completa da força de trabalho da empresa ao final do intervalo especificado.

Número total de empregados contratados, desligados e taxa de rotatividade, por região												GRI 401-1
	2022				2023				2024			
	Contratações	Taxa de contratação	Desligamentos	Taxa de rotatividade	Contratações	Taxa de contratação	Desligamentos	Taxa de rotatividade	Contratações	Taxa de contratação	Desligamentos	Taxa de rotatividade
Edenred Pay												
Norte	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Nordeste	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Centro-oeste	1	100%	0	50,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Sudeste	21	32,8%	9	23,4%	4	9,5%	21	29,7%	4	11,1%	12	33,3%
Sul	5	55,5%	2	38,8%	8	11,5%	9	12,3%	11	15,0%	12	16,4%
Total	27	36,4%	11	25,6%	12	10,7%	31	19,2%	15	13,6%	24	21,8%
Edenred Ticket Log												
Norte	0	0,0%	1	25,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Nordeste	6	15,7%	4	13,1%	6	15,3%	3	11,5%	6	15,3%	7	17,9%
Centro-oeste	4	28,5%	4	28,5%	5	33,3%	5	33,3%	6	33,3%	3	16,6%
Sudeste	90	38,1%	56	30,9%	61	22,4%	64	22,9%	74	24,4%	53	17,4%
Sul	304	31,2%	246	28,2%	147	16,0%	185	18,1%	291	27,7%	192	18,3%
Total	404	31,9%	311	28,3%	219	17,6%	257	19,1%	377	26,7%	255	18,0%
Edenred Repom												
Norte	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Nordeste	0	100%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Centro-oeste	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Sudeste	13	11,2%	26	21,9%	6	7,4%	5	6,7%	8	11,2%	9	12,6%
Sul	0	50,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	25,0%	1	25,0%
Total	13	13,83%	26	20,7%	6	7,0%	5	6,4%	9	12,0%	10	13,3%
Punto												
Norte	1	100%	0	50,0%	16	16,7%	21	22,8%	13	19,4%	38	56,7%
Nordeste	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Centro-oeste	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Sudeste	9	40,9%	6	34,0%	6	18,7%	8	21,8%	5	18,5%	10	37,0%
Sul	2	66,6%	0	33,3%	0	0,0%	1	25,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	12	46,1%	6	34,6%	22	19,1%	30	22,6%	18	18,5%	48	49,4%

Nota 1: Para contabilizar o número total de empregados, a empresa utiliza a metodologia de contagem direta, incluindo todos os empregados registrados, tanto em tempo integral quanto parcial. A base para o número total de empregados considera os dados ao término do período de relato, englobando assim uma visão completa da força de trabalho da empresa ao final do intervalo especificado.

Número total de empregados contratados, desligados e taxa de rotatividade, por região												GRI 401-1
	2022				2023				2024			
	Contratações	Taxa de contratação	Desligamentos	Taxa de rotatividade	Contratações	Taxa de contratação	Desligamentos	Taxa de rotatividade	Contratações	Taxa de contratação	Desligamentos	Taxa de rotatividade
Corporativo												
Norte	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Nordeste	0	0,0%	1	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Centro-oeste	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Sudeste	41	21,5%	49	23,6%	35	19,2%	44	21,7%	35	20,0%	48	27,4%
Sul	7	31,8%	6	29,5%	4	23,5%	6	29,4%	3	1,7%	4	22,2%
Total	48	22,6%	56	24,5%	39	19,5%	50	22,2%	38	19,5%	52	26,8%
Global Technology												
Norte	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Nordeste	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100%	0	0,0%
Centro-oeste	0	0,0%	1	50,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Sudeste	17	18,0%	7	21,9%	25	21,9%	9	14,9%	11	11,8%	15	16,1%
Sul	1	5,8%	2	8,8%	8	36,3%	3	25,0%	2	7,6%	1	3,8%
Total	18	16,0%	10	112,5%	33	24,0%	12	16,4%	14	11,6%	16	13,3%

Nota 1: Para contabilizar o número total de empregados, a empresa utiliza a metodologia de contagem direta, incluindo todos os empregados registrados, tanto em tempo integral quanto parcial. A base para o número total de empregados considera os dados ao término do período de relato, englobando assim uma visão completa da força de trabalho da empresa ao final do intervalo especificado.

Licença-maternidade e paternidade

Número de empregados por gênero							GRI 401-3
	2022		2023		2024		
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	
Edenred Brasil							
Número total de empregados com direito a tirar licença	1.112	1.216	936	1.208	1.296	1.407	
Número de empregados que tiraram licença	35	52	33	63	33	53	
Número de empregados que retornaram após licença	37	48	32	49	29	27	
Número de empregados que continuaram empregados doze meses após o retorno	33	61	19	33	31	44	
Taxa de retorno	100%	100%	100%	100%	88%	90%	
Taxa de retenção	89%	80%	58%	56%	69%	59%	

Nota 1: Para contabilizar o número total de empregados, a empresa utiliza a metodologia de contagem direta, incluindo todos os empregados registrados, tanto em tempo integral quanto parcial. A base para o número total de empregados considera os dados ao término do período de relato, englobando assim uma visão completa da força de trabalho da empresa ao final do intervalo especificado. Nota 2: A partir de 2024, passamos a reportar as informações de Licença-maternidade e paternidade para Endered Brasil consolidado, sem as as especificações por empresa.

Capacitação

Média de horas de capacitação de empregados por gênero

GRI 404-1

	2022		2023		2024	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Edenred Brasil	9,3	9,2	27,2	34,2	15,1	14,1
Ticket Serviços	16,3	15,6	39,2	44,8	18,1	37,5
Edenred Pay	9,9	12,8	16,9	31,9	18,3	18,4
Edenred Ticket Log ¹	15,1	13,2	20,9	28,8	16,6	14,3
Edenred Repom ¹	9,3	9,2	30,9	32,8		
Punto	34,2	43,7	34,1	32,6	27,0	25,6
Corporativo	12,5	15,1	46,4	46,9	20,0	20,3
Global Technology	10,5	14,6	22,6	17,4	24,9	34,4

Nota 1: Em 2024, as capacitações para empregados das empresas Edenred Ticket Log e Edenred Repom foram contabilizadas em conjunto.

Média de horas de capacitação de empregados por categoria funcional

GRI 404-1

	2022	2023	2024		2022	2023	2024		2022	2023	2024		2022	2023	2024
Edenred Brasil				Edenred Pay				Punto				Global Technology			
Diretoria	16,0	46,1	16,7	Diretoria	9,3	60,0	19,7	Diretoria	30,7	27,0	23,4	Diretoria	11,0	23,9	42,2
Superintendência	20,0	86,2	22,1	Superintendência	0,0	0,0	0,0	Superintendência	6,0	26,3	19,2	Superintendência	0,0	0,0	0,0
Gerência	30,9	62,6	17,5	Gerência	10,3	38,6	18,5	Gerência	67,4	31,6	21,2	Gerência	12,6	19,5	29,9
Coordenação	19,7	47,4	17,8	Coordenação	20,6	64,7	24,0	Coordenação	31,4	31,4	27,0	Coordenação	9,0	12,4	28,5
Administrativo	12,4	27,4	12,8	Administrativo	11,0	19,5	18,3	Administrativo	26,8	30,0	23,7	Administrativo	11,5	22,1	25,5
Operacional	10,5	23,4	16,5	Operacional	11,0	17,9	16,3	Operacional	39,4	37,3	29,6	Operacional	9,6	42,9	21,7
Ticket Serviços				Edenred Ticket Log e Edenred Repom ¹				Corporativo							
Diretoria	4,3	43,7	21,7	Diretoria	18,6	30,5	14,0	Diretoria	15,9	81,8	21,0				
Superintendência	24,2	98,2	23,1	Superintendência	5,4	29,6	37,8	Superintendência	10,1	0,0	0,0				
Gerência	36,6	90,0	23,3	Gerência	33,0	48,4	17,1	Gerência	19,2	65,9	21,4				
Coordenação	12,8	861	19,2	Coordenação	25,3	36,8	17,8	Coordenação	23,7	33,1	25,0				
Administrativo	142,0	31,5	18,0	Administrativo	12,0	23,7	14,1	Administrativo	11,9	44,5	19,7				
Operacional	9,4	20,9	17,7	Operacional	10,6	19,5	17,0	Operacional	7,7	36,6	16,6				

Nota 1: Em 2024, as capacitações para empregados das empresas Edenred Ticket Log e Edenred Repom foram contabilizadas em conjunto.

Percentual de empregados que recebem análises de desempenho por gênero

GRI 404-3

	2023		2024	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Edenred Brasil	96,9	96,4	ND	ND
Ticket Serviços	95,1	89,6	99,0	97,7
Edenred Pay	100	100	96,9	96,2
Edenred Ticket Log	100	100	80,2	83,4
Edenred Repom	100	100	89,1	79,3
Punto	100	94,1	98,0	89,6
Corporativo	84,7	98,2	75,9	79,3
Global Technology	97,1	100	92,2	100

Percentual de empregados que recebem análises de desempenho por categoria funcional

GRI 404-3

	2023 ¹		2024
	Homens	Mulheres	Total
Edenred Brasil			
Diretoria	100	100	-
Superintendência	91,7	83,3	-
Gerência	104,7	96,9	-
Coordenação	100	95,5	-
Administrativo	91,7	93,6	-
Operacional	100	99,3	-
Total	96,9	96,4	-

Ticket Serviços			
Diretoria	100	100	89,0
Superintendência	88,9	83,3	100
Gerência	120,0	90,5	91,7
Coordenação	104,4	83,3	76,8
Administrativo	91,2	90,2	100
Operacional	NA	NA	87,1
Total	95,1	89,6	98,3

	2023 ¹		2024
	Homens	Mulheres	Total
Edenred Pay			
Diretoria	NA	NA	100
Superintendência	NA	NA	NA
Gerência	100	100	100
Coordenação	100	100	100
Administrativo	100	100	97,0
Operacional	100	100	92,0
Total	100	100	96,4

Edenred Ticket Log			
Diretoria	100	100	100
Superintendência	100	NA	100
Gerência	100	100	92,3
Coordenação	100	100	94,2
Administrativo	100	100	90,0
Operacional	100	100	64,7
Total	100	100	81,7

	2023		2024
	Homens	Mulheres	Total
Edenred Repom			
Diretoria	100	NA	100
Superintendência	100	NA	NA
Gerência	100	100	100
Coordenação	100	100	75,0
Administrativo	100	100	84,6
Operacional	100	100	88,9
Total	100	100	85,3

Punto			
Diretoria	100	100	100
Superintendência	100	NA	100
Gerência	100	100	100
Coordenação	100	100	100
Administrativo	100	94,4	87,9
Operacional	100	92,3	95,3
Total	100	94,1	93,8

	2023		2024
	Homens	Mulheres	Total
Corporativo			
Diretoria	100	100	40,0
Superintendência	100	100	NA
Gerência	92,3	100	83,3
Coordenação	100	100	90,0
Administrativo	80,6	97,6	76,1
Operacional	NA	NA	77,3
Total	84,7	98,2	77,8

Global Technology			
Diretoria	100	100	100
Superintendência	NA	NA	NA
Gerência	100	100	100
Coordenação	92,3	100	93,8
Administrativo	97,5	100	91,7
Operacional	NA	NA	100
Total	97,1	100	93,3

Nota 1: No relatório de 2023 não foi apresentado o percentual total por categoria funcional.
NA = não se aplica.

Diversidade

Percentual de empregados por categoria funcional e gênero

GRI 405-1

	2022		2023		2024	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Edenred Brasil						
Diretoria	55,5	44,4	65,1	34,8	69,0	30,9
Superintendência	80,9	19,0	71,4	28,5	62,5	37,5
Gerência	57,2	42,7	54,3	45,7	56,0	43,9
Coordenação	58,8	41,1	53,6	46,3	54,2	45,7
Administrativo	43,1	50,8	49,5	50,4	50,4	49,5
Operacional	35,3	64,6	33,0	66,9	33,8	66,1
Total	47,7	52,2	47,3	52,6	47,8	52,1
Ticket Serviços						
Diretoria	71,4	28,5	50,0	50,0	55,5	44,4
Superintendência	66,6	33,3	63,6	36,3	61,5	38,4
Gerência	48,3	51,6	53,4	46,5	60,0	40,0
Coordenação	58,1	41,8	49,0	50,9	51,7	48,2
Administrativo	47,0	52,9	48,1	51,8	52,1	47,8
Operacional	36,7	63,2	38,7	61,2	30,5	69,4
Total	46,9	53,0	47,7	52,2	50,0	49,9
Edenred Pay						
Diretoria	0,0	0,0	0,0	0,0	100	0,0
Superintendência	100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Gerência	50,0	50,0	36,3	63,6	42,8	57,1
Coordenação	55,5	44,4	27,2	72,7	30,0	70,0
Administrativo	34,8	65,1	30,3	69,7	34,3	65,6
Operacional	42,8	57,1	12,5	87,5	8,0	92,0
Total	41,8	58,1	29,7	73,2	29,0	70,9

	2022		2023		2024	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Edenred Ticket Log						
Diretoria	33,3	66,6	77,2	22,7	72,7	27,2
Superintendência	100	0,0	100	0,0	50,0	50,0
Gerência	58,8	41,1	53,6	46,3	56,8	43,1
Coordenação	55,7	44,2	53,6	46,3	51,6	48,3
Administrativo	46,2	53,7	46,4	53,5	46,8	53,1
Operacional	34,3	65,6	32,4	67,5	34,8	65,1
Total	44,3	55,6	44,6	55,3	44,8	55,1
Edenred Repom						
Diretoria	100	0,0	100	0,0	100	0,0
Superintendência	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Gerência	66,6	33,3	40,0	60,0	40,0	60,0
Coordenação	75,0	25,0	70,0	30,0	62,5	37,5
Administrativo	70,6	29,3	71,4	28,5	67,3	32,6
Operacional	23,8	76,1	23,0	76,9	33,3	66,6
Total	60,6	39,3	62,3	37,6	61,3	38,6
Punto						
Diretoria	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0
Superintendência	0,0	0,0	100	0,0	100	0,0
Gerência	66,6	33,3	60,0	40,0	55,5	44,4
Coordenação	80,0	20,0	60,0	40,0	77,7	22,2
Administrativo	33,3	66,6	42,0	58,0	57,5	42,4
Operacional	100	0,0	30,9	69,0	37,2	62,7
Total	53,8	46,1	41,7	58,2	50,5	49,4

	2022		2023		2024	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Corporativo						
Diretoria	50,0	50,0	50,0	50,0	80,0	20,0
Superintendência	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Gerência	54,5	45,4	50,0	50,0	43,3	56,6
Coordenação	50,0	50,0	43,4	56,5	50,0	50,0
Administrativo	44,5	55,4	47,3	52,6	42,7	57,2
Operacional	40,6	59,3	27,5	72,4	27,2	72,7
Total	45,8	54,1	44,5	55,5	42,7	57,2
Global Technology						
Diretoria	0,0	0,0	50,0	50,0	50,0	50,0
Superintendência	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Gerência	87,5	12,5	85,7	14,2	80,0	20,0
Coordenação	75,0	25,0	85,7	12,5	81,2	18,7
Administrativo	85,9	14,1	85,4	14,5	86,9	13,1
Operacional	100	0,0	100	0,0	100	0,0
Total	84,8	15,1	86,1	13,8	85,8	14,1

Nota 1: Para contabilizar o número total de empregados, a empresa utiliza a metodologia de contagem direta, incluindo todos os empregados registrados, tanto em tempo integral quanto parcial. A base para o número total de empregados considera os dados ao término do período de relato, englobando assim uma visão completa da força de trabalho da empresa ao final do intervalo especificado.

Percentual de empregados por categoria funcional e faixa etária

GRI 405-1

	2022			2023			2024		
	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos

Edenred Brasil									
Diretoria	0,0	72,2	27,7	0,0	65,1	34,8	0,0	59,5	40,4
Superintendência	0,0	76,1	23,8	0,0	78,5	21,4	0,0	81,2	18,7
Gerência	8,9	80,2	10,8	8,6	80,0	11,3	6,2	79,8	13,9
Coordenação	14,8	76,5	8,5	10,1	80,1	9,6	9,9	81,6	8,4
Administrativo	31,8	62,0	6,0	31,1	62,1	6,7	30,4	61,9	7,6
Operacional	65,1	31,2	6,0	56,1	40,8	2,9	56,8	40,6	2,5
Total	35,6	57,9	6,4	31,7	61,0	7,2	32,0	60,3	7,6

Ticket Serviços									
Diretoria	0,0	71,4	28,5	0,0	70,0	30,0	0,0	66,6	33,3
Superintendência	0,0	100	0,0	0,0	81,8	18,1	0,0	84,6	15,3
Gerência	1,6	80,6	17,1	0,0	81,0	18,9	1,6	73,3	25,0
Coordenação	4,6	86,0	9,3	0,0	89,0	10,9	3,5	87,5	8,9
Administrativo	25,7	67,7	6,5	25,7	67,0	12,5	24,6	67,7	7,6
Operacional	25,3	66,6	8,3	22,5	65,0	12,5	27,0	62,3	10,5
Total	20,8	69,4	9,6	19,1	70,6	10,1	19,8	69,7	10,4

	2022			2023			2024		
	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos

Edenred Pay									
Diretoria	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100
Superintendência	0,0	0,0	100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Gerência	7,1	92,8	0,0	9,0	81,8	9,0	14,2	71,4	14,2
Coordenação	0,0	88,8	11,1	18,1	72,7	9,0	10,0	80,0	10,0
Administrativo	30,2	62,7	6,9	46,9	48,4	4,5	44,7	50,7	4,4
Operacional	57,1	62,7	6,9	75,0	25,0	0,0	76,0	24,0	0,0
Total	24,3	68,9	6,7	46,4	49,1	4,4	46,3	48,1	5,4

Edenred Ticket Log									
Diretoria	0,0	83,3	16,6	0,0	68,1	31,8	0,0	68,1	31,8
Superintendência	0,0	81,8	18,1	0,0	100	0,0	0,0	100	0,0
Gerência	18,8	76,4	4,7	18,9	76,8	4,2	11,7	80,3	7,8
Coordenação	30,0	65,7	4,2	19,5	75,6	4,8	18,2	77,4	4,3
Administrativo	38,9	55,1	5,8	32,7	56,3	6,9	36,4	55,5	7,9
Operacional	78,1	21,3	0,5	70,8	28,5	0,6	65,4	33,8	0,7
Total	48,7	47,0	4,2	41,8	52,6	5,4	41,0	52,9	6,0

Nota 1: Para contabilizar o número total de empregados, a empresa utiliza a metodologia de contagem direta, incluindo todos os empregados registrados, tanto em tempo integral quanto parcial. A base para o número total de empregados considera os dados ao término do período de relato, englobando assim uma visão completa da força de trabalho da empresa ao final do intervalo especificado.

Percentual de empregados por categoria funcional e faixa etária

GRI 405-1

	2022			2023			2024		
	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos

Edenred Repom									
Diretoria	0,0	100	0,0	0,0	100	0,0	0,0	100	0,0
Superintendência	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Gerência	0,0	100	0,0	0,0	100	0,0	0,0	100	0,0
Coordenação	87,5	12,5	0,0	0,0	90,0	10,0	0,0	87,5	12,5
Administrativo	27,5	68,9	3,4	17,8	76,7	5,3	15,3	78,8	5,7
Operacional	42,8	52,3	4,7	38,4	53,8	7,6	22,2	66,6	11,1
Total	34,0	62,7	3,1	17,6	76,4	5,8	13,3	80,0	6,6%

Punto									
Diretoria	0,0	50,0	50,0	0,0	50,0	50,0	0,0	50,0	50,0
Superintendência	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100	0,0	0,0	100
Gerência	0,0	83,3	16,6	0,0	90,0	10,0	0,0	77,7	22,2
Coordenação	40,0	60,0	0,0	30,0	70,0	0,0	0,0	100	0,0
Administrativo	33,3	50,0	16,6	40,0	52,0	8,0	33,3	54,5	12,1
Operacional	100	0,0	0,0	33,3	66,6	0,0	44,1	55,8	0,0
Total	26,9	57,6	15,3	32,7	61,7	6,0	30,9	60,8	8,2

	2022			2023			2024		
	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos

Corporativo									
Diretoria	0,0	50,0	50,0	0,0	50,0	50,0	0,0	20,0	80,0
Superintendência	0,0	75,0	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Gerência	4,5	81,8	13,6	0,0	89,2	10,7	0,0	83,3	16,6
Coordenação	3,8	84,6	11,5	0,0	86,9	13,0	0,0	90,0	10,0
Administrativo	21,8	77,3	0,8	20,1	77,1	2,6	20,5	75,2	4,2
Operacional	25,0	65,6	9,3	27,5	65,5	6,9	40,9	50,0	9,0
Total	17,5	76,5	5,8	15,5	77,5	7,0	17,0	73,7	9,2

Global Technology									
Diretoria	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0
Superintendência	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Gerência	0,0	75,0	25,0	0,0	64,2	35,7	0,0	100	0,0
Coordenação	0,0	75,0	25,0	0,0	68,7	31,2	6,2	62,5	31,2
Administrativo	15,3	70,5	14,1	12,5	77,0	10,4	10,7	78,5	10,7
Operacional	25,0	75,0	0,0	33,3	66,6	0,0	37,5	62,5	0,0
Total	11,6	71,4	16,9	10,9	73,7	15,3	10,8	76,6	12,5

Nota 1: Para contabilizar o número total de empregados, a empresa utiliza a metodologia de contagem direta, incluindo todos os empregados registrados, tanto em tempo integral quanto parcial. A base para o número total de empregados considera os dados ao término do período de relato, englobando assim uma visão completa da força de trabalho da empresa ao final do intervalo especificado.

Percentual de empregados de grupos minoritários e/ou vulneráveis por categoria funcional

GRI 405-1

	2022		2023		2024	
	Pessoas negras	PcDs	Pessoas negras	PcDs	Pessoas negras	PcDs
Edenred Brasil						
Diretoria	0,0	0,0	4,6	0,0	4,7	0,0
Superintendência	0,0	0,0	7,1	0,0	12,	0,0
Gerência	2,3	0,9	10,4	1,3	8,9	1,3
Coordenação	2,2	0,5	12,0	0,4	13,2	0,4
Administrativo	4,4	0,5	19,2	0,8	19,5	2,6
Operacional	7,4	12,6	28,1	12,7	26,4	6,7
Total	4,7	3,3	19,2	3,2	19,3	3,2
Ticket Serviços						
Diretoria	0,0	0,0	0,0	0,0	11,1	0,0
Superintendência	0,0	0,0	0,0	0,0	7,6	0,0
Gerência	0,0	0,0	10,3	0,0	6,6	0,0
Coordenação	0,0	2,3	9,0	1,8	12,5	1,7
Administrativo	5,6	0,2	19,2	0,5	19,3	0,5
Operacional	10,1	32,9	43,7	36,2	42,3	35,2
Total	5,1	5,1	20,0	5,6	20,3	5,4
Edenred Pay						
Diretoria	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Superintendência	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Gerência	7,1	0,0	9,0	0,0	14,2	0,0
Coordenação	0,0	0,0	18,1	0,0	20,0	0,0
Administrativo	0,0	2,3	10,0	1,5	11,9	1,4
Operacional	0,0	0,0	25,0	0,0	20,0	0,0
Total	1,3	1,3	14,2	0,8	14,5	0,9

	2022		2023		2024	
	Pessoas negras	PcDs	Pessoas negras	PcDs	Pessoas negras	PcDs
Edenred Ticket Log						
Diretoria	0,0	0,0	9,0	0,0	4,5	0,0
Superintendência	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Gerência	2,3	2,3	7,3	2,1	5,8	1,9
Coordenação	1,4	0,0	9,7	0,0	11,8	0,0
Administrativo	3,3	0,7	15,5	0,9	16,4	4,1
Operacional	5,6	7,8	17,7	8,5	17,7	1,7
Total	3,9	3,0	14,9	2,8	15,5	2,9
Edenred Repom						
Diretoria	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Superintendência	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Gerência	16,6	0,0	20,0	20,0	20,0	20,0
Coordenação	12,5	0,0	50,0	0,0	37,5	0,0
Administrativo	12,0	0,0	41,0	0,0	44,2	5,7
Operacional	19,0	23,8	46,1	30,7	55,5	11,1
Total	13,8	5,3	41,1	5,8	42,6	6,6
Punto						
Diretoria	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Superintendência	0,0	0,0	100	0,0	100	0,0
Gerência	0,0	0,0	40,0	0,0	44,4	0,0
Coordenação	20,0	0,0	40,0	0,0	44,4	0,0
Administrativo	8,3	0,0	54,0	0,0	45,4	0,0
Operacional	0,0	0,0	66,6	0,0	67,4	0,0
Total	7,6	0,0	55,6	0,0	54,6	0,0

	2022		2023		2024	
	Pessoas negras	PcDs	Pessoas negras	PcDs	Pessoas negras	PcDs
Corporativo						
Diretoria	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Superintendência	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Gerência	4,5	0,0	14,2	0,0	13,3	0,0
Coordenação	3,8	0,0	0,0	0,0	5,0	0,0
Administrativo	6,7	0,8	22,8	1,7	24,7	1,7
Operacional	15,6	18,7	37,9	17,2	40,9	9,0
Total	7,3	3,4	20,5	3,5	22,1	2,0
Global Technology						
Diretoria	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Superintendência	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Gerência	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Coordenação	0,0	0,0	6,2	0,0	0,0	0,0
Administrativo	2,5	0,0	17,7	0,0	22,6	0,0
Operacional	25,0	0,0	11,1	0,0	12,5	0,0
Total	2,6	0,0	13,8	0,0	16,6	0,0

Nota 1: Para contabilizar o número total de empregados, a empresa utiliza a metodologia de contagem direta, incluindo todos os empregados registrados, tanto em tempo integral quanto parcial. A base para o número total de empregados considera os dados ao término do período de relato, englobando assim uma visão completa da força de trabalho da empresa ao final do intervalo especificado.

Nota 2: A categoria “pessoas negras” contempla pessoas pretas e pardas

Nota 3: Os dados da categoria LGBT não compõem esse relatório porque, até o seu fechamento, o Censo de Diversidade não estava concluído.

Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens

GRI 405-2

	Relação entre os salários-base recebidos por mulheres e homens
Ticket Serviços¹	
Diretoria	72,0%
Superintendência	96,9%
Gerência	98,4%
Coordenação	95,6%
Administrativo	76,0%
Operacional	96,8%
Edenred Pay²	
Diretoria	-
Superintendência	-
Gerência	21,8%
Coordenação	55,0%
Administrativo	86,3%
Operacional	102,4%

	Relação entre os salários-base recebidos por mulheres e homens
Edenred Ticket Log³	
Diretoria	-
Superintendência	-
Gerência	55,6%
Coordenação	104,2%
Administrativo	78,5%
Operacional	88,9%
Edenred Repom⁴	
Diretoria⁷	-
Superintendência	-
Gerência	89,3%
Coordenação	96,9%
Administrativo	77,0%
Operacional	110,9%

	Relação entre os salários-base recebidos por mulheres e homens
Punto⁵	
Diretoria	-
Superintendência	-
Gerência	44,6%
Coordenação	120,0%
Administrativo	52,1%
Operacional	102,3%
Corporativo	
Diretoria	87,9%
Superintendência	-
Gerência	81,6%
Coordenação	86,4%
Administrativo	92,6%
Operacional	95,5%

	Relação entre os salários-base recebidos por mulheres e homens
Global Technology⁶	
Diretoria	101,2%
Superintendência	-
Gerência	95,6%
Coordenação	95,5%
Administrativo	107,9%
Operacional⁷	-

Nota 1: Resultados referentes às pessoas alocadas na região Sudeste, na Unidade São Paulo (SP), as quais representam 85% da força de trabalho na Ticket Serviços.

Nota 2: Resultados referentes às pessoas alocadas na região Sudeste, na Unidade São Paulo (SP), sede da marca,, as quais representam 25% da força de trabalho na Edenred Pay.

Nota :3 Resultados referentes às pessoas alocadas na região Sul, na Unidade Campo Bom (RS), as quais representam 58% da força de trabalho na Edenred Ticket Log.

Nota 4: Resultados referentes às pessoas alocadas na região Sudeste, na Unidade Alphaville (SP), as quais representam 95% da força de trabalho na Edenred Repom.

Nota 5: Resultados referentes às pessoas alocadas na região Norte, na Unidade Belém (PA), as quais representam 69% da força de trabalho na Punto.

Nota 6: Resultados referentes às pessoas alocadas na região Sudeste, na Unidade São Paulo (SP), as quais representam 78% da força de trabalho na Global Technology.

Nota 7: Categoria possui apenas homens, inviabilizando o cálculo proporcional entre gêneros.

Planeta

Emissões

Emissões de GEE - Escopo 1 (tCO2 eq)																GRI 305-1		
	Edenred Brasil			Ticket Serviços			Edenred Pay			Edenred Ticket Log			Edenred Repom			Punto		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022¹	2023	2024
Combustão estacionária	12,0	19,2	10,7	4,9	13,4	4,9	0,7	0,9	0,1	5,9	4,0	5,0	0,5	0,2	0,3	-	0,7	0,4
Combustão móvel	217,3	125,2	61,0	137,4	53,6	19,8	3,0	6,1	3,0	75,5	64,6	36,7	1,1	0,4	0,2	-	0,5	1,3
Emissões fugitivas	0,4	55,3	7,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,2	52,8	7,0	0,1	0,1	0,0	-	2,3	0,0
Efluentes²	-	-	24,3	-	-	-	-	-	-	-	-	24,3	-	-	-	-	-	
Total	229,7	199,7	103,1	142,4	67,1	24,8	3,7	7,0	3,1	81,6	121,4	73,0	1,7	0,6	0,5	-	3,5	1,7
Emissões biogênicas	539,0	685,9	780,9	385,9	212,0	294,9	5,6	8,0	4,1	362,0	465,5	475,1	456,5	6,7	5,1	-	1,1	1,5

Nota 1: Em 2022, os dados de Punto estavam inclusos em Edenred Pay.

Emissões de GEE - Escopo 2 (tCO2 eq)																GRI 305-2		
	Edenred Brasil			Ticket Serviços			Edenred Pay			Edenred Ticket Log			Edenred Repom			Punto		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022¹	2023	2024
Total	93,0	80,6	122,8	0,0	27,5	35,9	0,0	1,7	3,8	50,0	42,7	72,1	4,0	3,3	4,9	-	5,4	6,0

Nota 1: Em 2022, os dados de Punto estavam inclusos em Edenred Pay.
Nota 2: O dado referente a Estação de Tratamento Biológico de Efluentes Sanitários da unidade de Campo Bom (RS). Em anos anteriores, o item não foi calculado no inventário de emissões.

Emissões de GEE - Escopo 3 (tCO2 eq)

GRI 305-3

	Edenred Brasil			Ticket Serviços			Edenred Pay			Edenred Ticket Log			Edenred Repom			Punto		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022¹	2023	2024
Bens e serviços adquiridos	187,0	209,8	245,5	144,1	154,3	162,6	24,3	29,1	26,7	10,0	15,0	26,4	9,0	9,9	14,9	-	1,5	14,9
Resíduos gerados	8,6	5,7	8,0	1,5	2,7	6,8	1,8	0,0	0,1	1,0	1,7	0,6	3,6	1,3	0,4	-	0,0	0,1
Viagens de negócios	277,0	1.304,4	1.312,4	115,1	397,5	478,0	47,0	150,6	28,5	106,4	712,4	707,2	7,9	41,8	46,1	-	2,2	52,6
Transporte de empregados	1.581,3	2.634,4	2.114,5	481,1	591,5	892,5	191,7	300,0	89,2	876,1	1.247,9	1.047,0	32,0	169,4	34,3	-	325,7	51,5
Total	2.055,0	4.154,5	3.680,4	741,8	1.146,0	1.539,9	265,7	479,7	144,5	994,5	1.977,0	1.781,2	52,5	222,4	95,7	-	329,4	119,1
Emissões biogênicas	457,0	665,3	575,3	128,3	167,1	250,9	47,0	130,2	26,4	230,4	273,8	265,7	11,3	47,4	14,2	-	46,8	18,2

Nota 1: Em 2022, os dados de Punto estavam inclusos em Edenred Pay.

Intensidade (tCO2 eq/m² de ocupação) e redução (tCO2 eq) de emissões de GEE

GRI 305-4 | 305-5

	Ticket Serviços				Edenred Pay				Edenred Ticket Log				Edenred Repom				Punto			
	2022	2023	2024	Variação vs. 2023	2022	2023	2024	Variação vs. 2023	2022	2023	2024	Variação vs. 2023	2022	2023	2024	Variação vs. 2023	2022¹	2023	2024	Variação vs. 2023
Escopo 1	142,4	67,1	24,8	-63%	3,7	7,0	3,1	-56%	81,6	121,4	73,0	-40%	1,7	0,6	0,5	-17%	-	3,5	1,7	-51%
Escopo 2	0,0	27,5	35,9	+31%	0,0	1,7	3,8	+124%	50,0	42,7	72,1	+69%	4,0	3,3	4,9	+48%	-	5,4	6,0	+11%
Escopo 3²	741,8	1.146,0	1.539,9	+34%	265,7	479,7	144,5	-70%	994,5	1.977,0	1.781,2	-10%	52,5	222,4	95,7	-57%	-	329,4	119,1	-64%
Emissões totais	884,2	1.240,6	1.600,6	+29%	269,4	488,4	151,4	-69%	1.126,1	2.141,1	1.926,3	-10%	58,2	226,3	101,1	-124%	0,0	338,3	126,8	-167%
Área de ocupação (m²)	-	-	7.283,9	-	-	-	936,8	-	-	-	6.421,7	-	-	-	1.814,4	-	-	-	945,0	-
Intensidade GEE³	0,02	0,01	0,008	-20%	0,00	0,01	0,007	-30%	0,03	0,04	0,022	-45%	0,00	0,00	0,003	-	-	0,01	0,008	-20%

Nota 1: Em 2022, os dados de Punto estavam inclusos em Edenred Pay.
Nota 2: Substituí dados publicados em 2023 (GRI 2-4).
Nota 3: Em 2022 e 2023, a intensidade de emissões considerava Escopos 1 e 2.

Energia

Consumo de energia dentro da organização (GJ)																	GRI 302-1	
	Edenred Brasil			Ticket Serviços			Edenred Pay			Edenred Ticket Log			Edenred Repom			Punto		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022¹	2023	2024
Fonte não renovável																		
GLP	53,5	0,00	24,7	53,5	0,0	21,7	0,0	0,0	0	0,0	0,0	2,96	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0
Óleo Diesel	139,9	217,6	143,7	25,6	132,0	57,3	11,6	1,5	1,0	94,3	69,2	77,5	8,4	2,9	2,0	-	12,0	5,9
Gasolina	4,542,4	1.581,5	1.419,7	2.911,2	722,0	201,9	65,4	83,5	57,1	1.543,5	763,7	1.135,4	22,3	4,7	0,0	-	7,4	25,3
Total	4.735,8	1.799,1	1.588,0	2.990,3	854,0	280,9	77,0	85,0	58,1	1.637,8	833,0	1.215,8	31,0	7,6	2,0	-	19,4	31,2
Fonte renovável																		
Etanol	6.919,8	10.084,5	11.452,9	1.706,7	3.297,1	4.272,2	70,6	121,7	51,8	5.048,5	6.519,5	7.001,6	94,0	131,0	74,2	-	15,2	53,0
Total	6.919,8	10.084,5	11.452,9	1.706,7	3.297,1	4.272,2	70,6	121,7	51,8	5.048,5	6.519,5	7.001,6	94,0	131,0	74,2	-	15,2	53,0
Consumo de energia																		
Eletricidade	7.853,7	7.994,2	8.142,6	2.504,8	2.609,8	2.428,2	378,0	159,4	249,5	4.258,5	4.360,6	4.763,3	378,0	306,4	322,81	-	508,0	378,8
Consumo total de energia																		
Total	19.509,3	19.877,8	21.183,6	7.201,8	6.760,9	6.981,3	525,6	366,1	359,5	10.944,8	11.713,1	12.980,7	503,0	445,0	399,0	-	542,6	463,0

Nota 1: Em 2022, os dados de Punto estavam inclusos em Edenred Pay.

Água

Captação, consumo e descarte de água (ML)																	GRI 303-3 303-4 303-5		
	Edenred Brasil			Ticket Serviços			Edenred Pay			Edenred Ticket Log			Edenred Repom			Punto			
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022¹	2023	2024	
Captação de água (GRI 303-3)	7,6	8,6	9,0	2,5	2,7	3,7	0,7	0,0	0,0	4,3	4,2	4,3	0,0	0,1	0,1	-	1,5	0,7	
Consumo de água (GRI 303-5)	6,1	6,9	1,8	2,0	2,1	0,7	0,6	0,0	0,1	3,4	3,0	0,9	0,0	0,0	0,0	-	1,2	0,1	
Descarte de água (GRI 303-4)	1,5	1,7	7,2	0,5	0,5	3,0	0,1	0,0	0,0	0,8	0,8	3,4	0,00	0,0	0,0	-	0,3	0,5	

Nota 1: Em 2022, os dados de Punto estavam inclusos em Edenred Pay.

Resíduos

Peso total de resíduos não destinados para disposição final (toneladas)

GRI 306-4

	Edenred Brasil		Ticket Serviços		Edenred Pay		Edenred Ticket Log		Edenred Repom		Punto	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023¹	2024
Resíduos reciláveis (plástico, vidro, papel ou metal)	19,7	16,1	4,7	4,7	1,7	1,1	9,7	8,2	3,7	1,9	-	0,0
Orgânicos	14,9	14,1	14,9	13,7	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	-	0,0
Não recicláveis	34,6	35,8	0,0	34,6	0,0	0,0	0,0	1,2	0,0	0,0	-	0,0
Perigosos	1,2	0,8	0,1	0,0	0,0	0,0	1,0	0,8	0,0	0,0	-	0,0
Total	70,4	66,8	54,4	53,0	1,7	1,1	10,7	10,5	3,7	1,9	-	0,0

Nota 1: Em 2023, os dados de Punto estavam inclusos em Edenred Pay.

Peso total de resíduos não destinados para disposição final, por operação de recuperação (toneladas)

GRI 306-4

	Edenred Brasil			Ticket Serviços			Edenred Pay			Edenred Ticket Log			Edenred Repom			Punto		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022¹	2023	2024
Resíduos não perigosos																		
Preparação para reutilização (bioenergia)	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	-	-	0,0
Reciclagem	17,5	11,0	16,1	4,0	4,7	4,7	1,2	1,7	1,1	9,7	1,0	8,2	2,5	3,4	1,9	-	-	0,0
Compostagem	8,2	1.124,9	14,1	8,2	14,9	13,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	-	-	0,0
CDR (Combustível Derivado de Resíduo)	14,7	34,6	0,0	14,7	34,6	34,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,2	0,0	0,0	0,0	-	-	0,0
Outras operações de recuperação	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	-	-	-
Total	40,4	60,5	30,2	26,9	54,2	53,0	1,2	1,7	1,1	9,7	1,0	9,7	2,5	3,4	1,9	-	-	0,0
Resíduos perigosos																		
Reciclagem	0,5	9,7	0,8	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	9,7	0,8	0,0	0,0	0,0	-	-	0,0
Recuperação	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	-	0,0
Logística reversa	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	-	0,0
Outras operações de recuperação	0,0	0,0	0,0	0,00	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	-	0,0
Total	1,2	9,8	0,8	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	9,7	0,8	0,0	0,0	0,0	-	-	0,0
TOTAL	41,6	70,3	31,0	27,0	54,3	53,1	1,2	1,7	1,1	10,7	10,7	10,5	2,5	3,4	1,9	-	-	0,0

Nota 1: Em 2022, os dados de Punto estavam inclusos em Edenred Pay.

Peso total de resíduos destinados para disposição final, por tipo de resíduos (toneladas)

GRI 306-5

	Edenred Brasil			Ticket Serviços			Edenred Pay			Edenred Ticket Log			Edenred Repom			Punto		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022¹	2023	2024
Resíduos não perigosos																		
Resíduos orgânicos	1,8	1,8	0,6	0,0	0,0	0,0	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,1	0,9	0,9	0,0	-	-	0,0
Resíduos não recicláveis	2,8	2,7	35,8	0,0	0,0	34,6	0,7	0,6	0,5	0,6	0,6	0,2	1,4	1,3	0,0	-	-	0,0
Total	4,6	4,5	36,4	0,0	0,0	34,6	1,1	1,0	0,9	1,0	1,0	0,3	2,3	2,2	0,0	-	-	0,0

Nota 1: Em 2022, os dados de Punto estavam inclusos em Edenred Pay.

Peso total de resíduos destinados para disposição final (toneladas)

GRI 306-5

	Edenred Brasil			Ticket Serviços			Edenred Pay			Edenred Ticket Log			Edenred Repom			Punto		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022¹	2023	2024
Resíduos não perigosos																		
Aterro	4,6	4,5	36,5	0,0	0,0	34,6	1,1	1,1	0,9	1,1	1,12	0,4	2,3	2,2	0,0	-	-	0,0

Nota 1: Em 2022, os dados de Punto estavam inclusos em Edenred Pay.

Avanços nos temas materiais em 2024

GRI 3-3



Segurança de TI: adotamos tecnologias avançadas de segurança da informação, com monitoramento 24x7, varreduras de vulnerabilidade e políticas globais robustas. A segurança é fortalecida por auditorias, KPIs estratégicos e comitês globais.



Atração, retenção e engajamento de talentos: investimos no aprendizado contínuo por meio de treinamentos presenciais e online e priorizamos a inclusão de grupos minoritários na triagem de talentos. Fortalecemos iniciativas para a contratação de mulheres em liderança, inclusão de profissionais de grupos sub-representados e parcerias educacionais para apoiar pessoas de baixa renda.



Treinamento e desenvolvimento de habilidades: temos iniciativas para o crescimento profissional e liderança. O **Tá Owner** foca no protagonismo de carreira com base em feedbacks e pesquisas internas. O **LEA** prepara líderes para desafios estratégicos, enquanto o **Edenred Acelera** proporciona uma

jornada imersiva de aprendizado e inovação. Nosso **Programa de Mentoria** desenvolve sucessores com apoio de executivos e avaliação DISC. Além disso, disponibilizamos o **Speexx** para aprimoramento de idiomas.



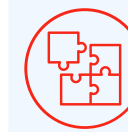
Proteção de dados pessoais: aprimoramos continuamente a maturidade do nosso programa de governança em privacidade e fomos reconhecidos externamente com certificações e premiações de nossos cases de inovação jurídica.



Práticas responsáveis e sustentáveis na cadeia de fornecedores: engajamos os fornecedores estratégicos em nossas diretrizes e princípios de responsabilidade e sustentabilidade, que concordam em atuar conforme a Carta Ética Global Edenred, avaliação Ecovadis e códigos próprios, alinhada à nossa Carta Ética para Fornecedores.



Soluções inovadoras e adaptação responsável ao comportamento de novo usuário: divulgamos a necessidade de coleta de dados por exigências regulatórias. Também revisamos a arquitetura do *app* para otimizar o uso de energia e dados móveis. Atualmente, 19 grandes clientes estão migrando para o produto digital, representando 11 mil cartões e 140.000 transações/mês, com 81% das operações já realizadas digitalmente.



Acessibilidade nas soluções: buscamos ativamente melhorar a acessibilidade digital das ferramentas Edenred, permitindo que qualquer usuário possa acessar e usufruir de nossos serviços e soluções com a mesma facilidade e independência. Como exemplo, a Ticket oferece cartões físicos contendo a letra "E" em Braille para diferenciá-los de outros cartões.



Ética nos negócios e compliance: participamos de treinamentos regulares sobre ética, prevenção da corrupção e lavagem de dinheiro, garantindo que as políticas da Edenred sejam cumpridas. Contribuímos para um ambiente seguro e transparente, incentivando a denúncia de irregularidades e apoiando medidas corretivas quando necessário. Além disso, fortalecemos a cultura de *compliance* e integridade, assegurando impactos positivos e sustentáveis para a empresa.



Diversidade, equidade e inclusão: atuamos continuamente na conscientização e letramento de nossas pessoas, respeitando suas singularidades. Contamos com cinco Grupos de Afinidade e realizamos encontros trimestrais para aprendizados e reflexões, os chamados Papo SER, além do evento anual da Semana da Diversidade.



Descarbonização da cadeia de valor: o Grupo está atualmente trabalhando para refinar a contribuição de várias alavancas de descarbonização de escopo 3. Em 2025, a implementação de uma nova política referente a viagens corporativas e tecnologia verde ajudará a reduzir a intensidade do escopo 3.



Gestão da pegada de carbono e mitigação das mudanças climáticas: elaboramos o Inventário de Emissões de GEE, auditado por terceira parte independente, de nossas emissões próprias e nossa Política de Frotas garante que veículos corporativos sejam abastecidos apenas com etanol.



Promoção de mobilidade sustentável: como parte de nossa jornada de descarbonização, o **Move for Good** pode ser contratado por nossos clientes para mensurar o impacto das frotas com base no GHG Protocol. Nesse serviço, identificamos estratégias para reduzir ao máximo as emissões de GEE e compensar o residual com créditos de carbono.



Impacto socioeconômico de soluções: implementamos a aceitação do PIX nos terminais Punto para acompanhar as tendências do mercado e manter nossa competitividade. Além disso, essa funcionalidade proporciona mais segurança para os estabelecimentos comerciais, permitindo que tenham total gestão sobre as vendas.



Diálogo social: respeitamos e garantimos a liberdade de sindicalização dos trabalhadores, em total conformidade com a Legislação Trabalhista, assegurando também a aplicabilidade dos Acordos Coletivos firmados pelas entidades sindicais



Práticas responsáveis e sustentáveis na com estabelecimentos parceiros: buscamos parceiros de negócios alinhados com o nosso propósito de crescimento sustentável.



16. Ecodesign e circularidade de materiais: quase 85% dos nossos cartões já são feitos de PVC reciclado, reduzindo a extração de matéria-prima, o consumo de água e energia, além de minimizar as emissões GEE. Além disso, investimos na digitalização ao permitir pagamentos de refeição e alimentação diretamente pelo nosso app, tornando a experiência mais prática e sustentável.



Alimentação local e responsável: compartilhamos informações valiosas para evitar o desperdício e conscientizar nossos usuários e estabelecimentos. Por meio de nossos canais internos e externos, divulgamos conteúdos relevantes sobre boas práticas, formas de economia e melhor aproveitamento dos alimentos e; promovendo uma alimentação mais saudável, reforçando nosso compromisso com a causa e incentivando escolhas mais sustentáveis no dia a dia.

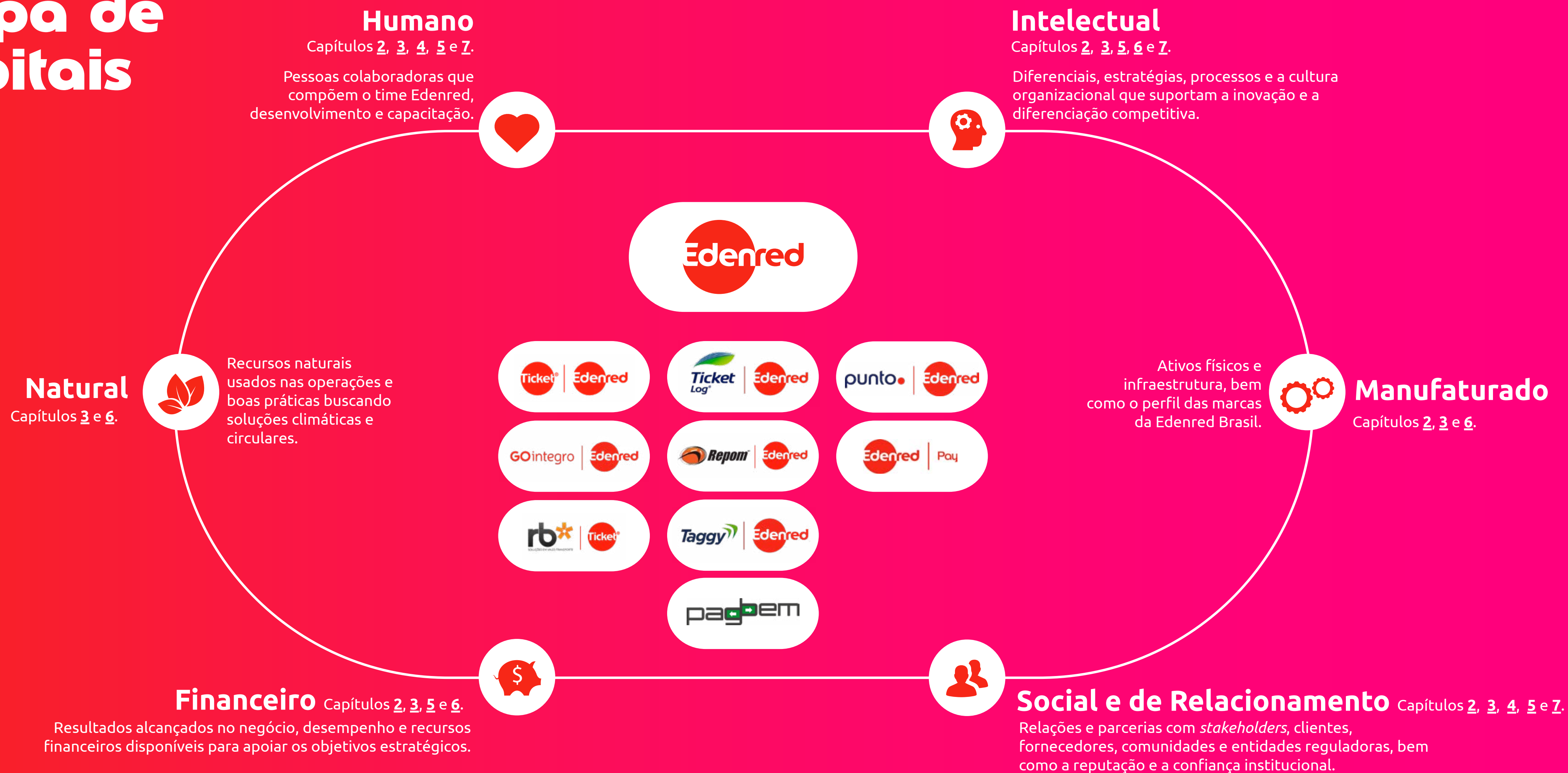


Bem-estar dos colaboradores no trabalho: o Viva Melhor reúne benefícios que promovem a saúde e qualidade de vida das pessoas colaboradoras, via app Conexa Saúde, disponibiliza atendimento com profissionais de diversas áreas. Com o **Programa Conte Comigo**, oferecemos suporte psicológico, financeiro, social e jurídico 24h por dia. Já o **Programa Futura Família** apoia momentos especiais. As pessoas colaboradoras também contam com assistência médica e odontológica sem custo mensal para dependentes, seguro de vida e diagnóstico de câncer.



Satisfação e experiência do consumidor: implementamos um Monitoramento Contínuo de Qualidade, com processos rigorosos para evitar falhas, além da capacitação contínua das equipes.

Mapa de Capitais



Mapa de ODS

capítulo
5.

Garantir o acesso à saúde de qualidade e promover o bem-estar para todos, em todas as idades.

3 SAÚDE E BEM-ESTAR



capítulo
5.

Assegurar a educação inclusiva e equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todas e todos.

4 EDUCAÇÃO DE QUALIDADE



capítulos
2, 4 e 5.

Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.

5 IGUALDADE DE GÊNERO



capítulo
6.

Garantir disponibilidade e manejo sustentável da água e saneamento para todos.

6 ÁGUA POTÁVEL E SANEAMENTO



capítulo
6.

Assegurar o acesso confiável, sustentável, moderno e a preço acessível à energia para todos.

7 ENERGIA LIMPA E ACESSÍVEL



capítulos
2, 4, 5 e 7.

Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos.

8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO



capítulo
2, 3 e 7.

Construir infraestrutura resiliente, promover a industrialização inclusiva e sustentável e fomentar a inovação.

9 INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURA



Mapa de ODS

capítulos
2 e 5.

Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles.

10 REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES



capítulos
2, 3 e 6.

Assegurar padrões de produção e de consumo sustentáveis.

12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS



capítulos
3 e 6.

Tomar medidas urgentes para combater a mudança climática e seus impactos.

13 AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA



capítulo
6.

Proteger, recuperar e promover o uso sustentável dos ecossistemas terrestres, combater a desertificação, deter e reverter a degradação da terra e deter a perda de biodiversidade.

15 VIDA TERRESTRE



capítulos
3, 4 e 7.

Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, fornecer acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas.

16 PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES



capítulos
2, 3, 4, 5 e 7.

Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todas e todos, em todas as idades.

17 PARCERIAS E MEIOS DE IMPLEMENTAÇÃO



Créditos

Coordenação - Equipe Edenred Brasil

Larissa Faresin

Gerente de Sustentabilidade e Diversidade da Edenred Brasil

Luciana Neves

Coordenadora de Sustentabilidade da Edenred Brasil

Franco Vidili

Analista de Sustentabilidade da Edenred Brasil

Diogo Rhoden

Analista de Sustentabilidade da Edenred Brasil

Projeto Editorial

Consultoria e redação

Ricca Sustentabilidade

<https://www.linkedin.com/company/riccasustentabilidade>

Projeto Gráfico

Layout e diagramação

Ricca Sustentabilidade

<https://www.linkedin.com/company/riccasustentabilidade>

Fotos

Banco de imagens da Edenred Brasil. As fotos incluídas neste relatório foram produzidas com a participação das nossas pessoas colaboradoras, a quem agradecemos pelo envolvimento e dedicação durante a produção.

The logo features the word "Edenred" in a bold, sans-serif font. The "Eden" portion is white and is contained within a solid red circle. The "red" portion is red and is positioned to the right of the circle. The entire logo is centered within a large white circle that occupies the right half of the image. The background is a solid magenta color, decorated with several white, pill-shaped elements of varying sizes and orientations, some of which are solid and others are outlines.

Edenred