



MENSCHENRECHTSPOLITIK

Edenred ist eine führende digitale Plattform für Dienstleistungen und Zahlungen und der tägliche Begleiter für Menschen bei der Arbeit, die mehr als 60 Millionen Nutzer und über 2 Millionen Partnerhändler in 45 Ländern über fast 1 Million Firmenkunden verbindet.

Edenred bietet zweckgebundene Zahlungslösungen für Lebensmittel (z. B. Essenzuschüsse), Mitarbeiterengagement (z. B. Geschenkkarten und Plattformen für Mitarbeiterengagement), Mobilität (z. B. Multi-Energie, einschließlich Laden von Elektrofahrzeugen, Wartung, Maut, Parken) und Unternehmenszahlungen (z. B. virtuelle Karten).

Getreu dem Ziel der Gruppe, *"Enrich connections. For good."* steigern diese Lösungen das Wohlbefinden und die Kaufkraft der Nutzer. Sie verbessern die Attraktivität und Effizienz von Unternehmen und beleben den Arbeitsmarkt und die lokale Wirtschaft. Sie fördern auch den Zugang zu gesünderen Lebensmitteln, umweltfreundlicheren Produkten und nachhaltigerer Mobilität.

Im Jahr 2024, die 12.000 Mitarbeiter von Edenred setzen sich dafür ein, die Arbeitswelt zu einem vernetzten Ökosystem zu machen, das jeden Tag sicherer, effizienter und verantwortungsvoller ist. Edenred ist in 45 Ländern tätig und vertritt mehr als 87 Nationalitäten, was das Unternehmen multikulturell und vielfältig macht. Edenred sorgt für ein sicheres, faires und offenes Arbeitsumfeld, in dem sich unsere Talente entfalten und kreativ und vertrauensvoll arbeiten können.

Edenred trägt zur Entwicklung der Menschen in den Ländern bei, in denen das Unternehmen tätig ist, und ist davon überzeugt, dass ein respektvolles Wachstum nur dann möglich ist, wenn die Menschenrechte geachtet und geschützt werden.

EDENRED-GRUNDLAGEN

Diese Menschenrechtspolitik gilt für alle unsere Mitarbeiter weltweit. Alle Mitarbeiter, von Führungskräften, Managern bis hin zu Neueinsteigern, sind dafür verantwortlich, unsere Verpflichtungen in Bezug auf die Menschenrechte zu kennen, einzuhalten und zu kommunizieren. Alle Mitarbeiter von Edenred müssen die Verpflichtungen von Edenred respektieren. Es liegt in der Verantwortung jedes Einzelnen, alle in dieser Menschenrechtspolitik dargelegten verbindlichen Grundsätze zu verstehen und zu befolgen.

Für unsere Lieferanten verweisen wir auf die im Dezember 2023 veröffentlichte Lieferantencharta.

Alle Mitarbeiter von Edenred müssen sich verpflichten, die Menschenrechte zu achten, wie sie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte definiert sind, und die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte einzuhalten. Nach der Definition des Global Compact der Vereinten Nationen ist *"die Idee der Menschenrechte so einfach, wie wirkungsvoll: dass Menschen ein Recht darauf haben, mit Würde behandelt zu werden. Die Menschenrechte sind allen Menschen eigen, ungeachtet ihrer Nationalität, ihres*

Wohnorts, ihres Geschlechts, ihrer nationalen oder ethnischen Herkunft, ihrer Hautfarbe, ihrer Religion, ihrer Sprache oder eines anderen Status. Jeder Mensch hat das Recht, die Menschenrechte ohne Diskriminierung zu genießen. Diese Rechte sind alle miteinander verbunden, voneinander abhängig und unteilbar."

Die Maßnahmen und Leistungen von Edenred in den durch diese Leitlinien abgedeckten Bereichen werden jährlich in einem Fortschrittsbericht dokumentiert, der auf der Website des Global Compact der Vereinten Nationen veröffentlicht wird.

Alle Mitarbeiter von Edenred müssen die Grundsätze und Grundrechte einhalten, die in den grundlegenden Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und im britischen Modern Slavery Act festgelegt sind:

- Die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen
- Abschaffung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit
- Wirksame Abschaffung der Kinderarbeit
- Beseitigung der modernen Sklaverei einschließlich des Menschenhandels
- Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, einschließlich sexueller und nicht-sexueller Belästigung

Alle Mitarbeiter von Edenred sind verpflichtet, Diskriminierung, Zwangs-, illegale und Kinderarbeit zu verbieten und sich für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, die Würde des Einzelnen, klare Löhne und Leistungen sowie die Achtung der Privatsphäre einzusetzen. Das Recht auf Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen und Meinungsäußerung wird respektiert.

WARUM HAT EDENRED DIESE POLITIK AKTUALISIERT?

Im Jahr 2016 aktualisierte Edenred seine Ethik-Charta, die klare Verhaltensstandards für Mitarbeiter, Partner und Lieferanten festlegt. Bis Ende 2023 haben 100 % der berechtigten Edenred-Mitarbeiter die Ethik-Charta anerkannt.

Im Jahr 2018 wurde in den 45 Ländern der Gruppe eine Analyse der außerfinanziellen Risiken, einschließlich der Menschenrechtsrisiken, durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Analyse ergaben keine wesentlichen Risiken für die Menschenrechte. Im Jahr 2023 wurden bei der doppelten Wesentlichkeitsanalyse von Edenred keine wesentlichen Risiken für die Mitarbeiter festgestellt.

Da sich Edenred jedoch seiner Auswirkungen bewusst ist und sich für den Schutz seiner Mitarbeiter einsetzt, hat das Unternehmen beschlossen, noch weiter zu gehen und eine Menschenrechtspolitik für seine Mitarbeiter zu entwickeln. Noch einmal: Es ist wichtig, sich daran zu erinnern, dass Edenred mit dieser Menschenrechtspolitik einen Rahmen setzt, aber es liegt in der Verantwortung jedes einzelnen Mitarbeiters der Gruppe, diese Schlüsselprinzipien anzuwenden und zu teilen.

- Diese Politik gilt für alle Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten der Gruppe und ihrer Einheiten weltweit
- Diese Politik konsolidiert die bestehenden Verpflichtungen, die in der Ethik-Charta enthalten sind (die jeder Mitarbeiter gelesen und unterzeichnet haben muss), und bringt Klarheit in unsere Prozesse und Verfahren
- Wo es nationales Recht und internationale Menschenrechtsstandards gibt, ist es wichtig, sich vor Ort an das nationale Recht zu halten und wenn möglich den höheren Standard zu fördern
- Die Hauptabteilung Humanressourcen ist dafür verantwortlich, dass die Menschenrechte weltweit geachtet werden

EDENREDS PRINZIPIEN

ANTI-DISKRIMINIERUNG

Vielfalt und Integration sind Quellen für Wert und Leistung. Die Ethik-Charta von Edenred bekräftigt die Verpflichtung des Unternehmens, jede Form der Diskriminierung aufgrund von Geschlechtsausdruck, Alter, familiärer Situation, Herkunft, sexueller Orientierung, körperlichen Fähigkeiten und Aussehen oder Mitgliedschaft in einer politischen, religiösen oder gewerkschaftlichen Organisation zu verbieten. Edenred ist sich bewusst, dass die Vielfalt seiner Mitarbeiter eine Stärke und eine Bereicherung ist, und hat daher 2019 einen globalen Aktionsplan für Vielfalt gestartet. Es ist wichtig, dass alle Mitarbeiter von Edenred den gleichen Zugang zu Wachstumschancen haben. Der Aktionsplan wird auf höchster Ebene innerhalb der Gruppe unterstützt und koordiniert und umfasst eine Reihe von individuellen und kollektiven Verpflichtungen in Bezug auf Rekrutierung, unbewusste Voreingenommenheit, Schulung und Talentmanagement.

In Übereinstimmung mit der vor Ort geltenden Gesetzgebung sind alle Mitarbeiter der Edenred-Gruppe verpflichtet, einen Arbeitsplatz zu schaffen, der frei von Belästigung und ungesetzlicher Diskriminierung ist. Dies gilt für Einstellungs- und Beschäftigungspraktiken wie Gehälter, Beförderungen, Belohnungen, Zugang zu Schulungen, Entlassungen und Ruhestand. Es liegt in der Verantwortung eines jeden Mitarbeiters, allen Mitarbeitern die bestmögliche Work-Life-Erfahrung zu bieten.

Es werden keine diskriminierenden Praktiken akzeptiert. Bei Verdacht auf Menschenrechtsverletzungen sind die HR-Teams von Edenred verpflichtet, Untersuchungen anzustellen, und wenn nötig werden Maßnahmen ergriffen. Wir wenden faire, angemessene und legale Disziplinarmaßnahmen an.

Alle unsere Stellenausschreibungen enthalten die folgende Erklärung: "Bei Edenred dreht sich alles um Leistungsorientierung. Sie kommen so, wie Sie sind, und Sie tragen dazu bei. In der Tat erkennt, rekrutiert und entwickelt Edenred alle Talente und Einzigartigkeiten. Wir verpflichten uns, jede Form von Diskriminierung zu verhindern und allen unseren Bewerbern gleiche Chancen zu bieten, unabhängig von ihrem Geschlecht und ihrem Geschlechtsausdruck, ihrer Behinderung, ihrer Herkunft, ihrer religiösen Überzeugung, ihrer sexuellen Orientierung oder anderen Kriterien".

BEKÄMPFUNG VON ZWANGSARBEIT UND ILLEGALER BESCHÄFTIGUNG

Edenred duldet keine Form von Zwangsarbeit oder illegaler Arbeit, d.h. jede Arbeit oder Dienstleistung, die unter Androhung von Strafe oder ohne Zustimmung der betroffenen Person ausgeführt wird. Jeder Mitarbeiter der Edenred-Gruppe hat das Recht, seinen Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer angemessenen Kündigungsfrist, in Übereinstimmung mit den lokalen Gesetzen und den Klauseln seines Vertrages, jederzeit frei und ohne Strafe zu kündigen.

Jeder Arbeitnehmer muss einen gültigen Arbeitsvertrag haben. Sie sind alle schriftlich und transparent und enthalten umfassende Bestimmungen für die Arbeitnehmer (einschließlich Gehalt, Arbeitszeiten, Leistungen und Anpassung an die gesprochene Sprache).

KAMPF GEGEN KINDERARBEIT

Alle Mitarbeiter von Edenred verbieten die Beschäftigung von Personen, die das gesetzlich festgelegte Mindestalter für die Beschäftigung unterschreiten, die ihre Schulpflicht nicht erfüllt haben und die unter keinen Umständen jünger als 15 Jahre sind¹. Das Alter der Mitarbeiter wird bei der Einstellung überprüft, indem sie aufgefordert werden, Kopien von offiziellen Dokumenten vorzulegen, die ihren Namen, ihr Alter und ein Foto enthalten. Diese Informationen werden in der Personalakte des Mitarbeiters aufbewahrt.

¹ Außer Kurzzeitpraktika in einigen Ländern

Es liegt in der Verantwortung aller, das Mindestalter für Kinderarbeit in allen Ländern, in denen Edenred tätig ist, strikt einzuhalten. In allen Fällen wird dieses Mindestalter niemals unter dem in den Konventionen 138 und 182 der Internationalen Arbeitsorganisation festgelegten Alter liegen, d.h. 15 Jahre und 18 Jahre für gefährliche oder besonders anspruchsvolle Arbeiten. Wenn die örtliche Gesetzgebung ein höheres Mindestarbeitsalter festlegt oder wenn die Schulpflicht länger ist, gilt diese Grenze.

Für jugendliche Arbeitnehmer (z. B. zwischen dem Mindestarbeitsalter und dem 18. Lebensjahr) müssen alle einschlägigen Gesetze eingehalten werden, einschließlich der Vorschriften über die Einstellung, die Arbeitsbedingungen, die Art der Arbeit, die Arbeitszeiten, den Altersnachweis und die Überstunden.

▮ LÖHNE UND SOZIALLEISTUNGEN - ARBEITSENTGELT, ARBEITSZEIT, URLAUB UND SOZIALLEISTUNGEN

Edenred stellt das sicher:

- Die normale Arbeitswoche ist auf 48 effektive Arbeitsstunden (oder weniger, je nach örtlicher Gesetzgebung, Tarifverträgen oder Branchenvereinbarungen) begrenzt.
- Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf angemessene Arbeitspausen. Sie dürfen die Toilette benutzen, wann immer es nötig ist, nicht nur während der festgelegten Pausen
- Kein Gehalt ist niedriger als das geltende gesetzliche Minimum
- Alle Arbeitnehmer erhalten eine Lohnabrechnung, und die Löhne werden in regelmäßigen Abständen auf die Konten der Arbeitnehmer eingezahlt
- Überstunden werden gemäß den örtlichen Gesetzen und Vorschriften durch Überstundenvergütung oder Freizeitausgleich ausgeglichen.
- Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine Ruhezeit von mindestens 24 zusammenhängenden Stunden je Sieben-Tage-Arbeitszeitraum oder 48 Stunden ' Ruhezeit je Vierzehn-Tage-Zeitraum
- Spezifische Urlaubsansprüche: Anwendung des nationalen bezahlten Urlaubs gemäß den örtlichen Arbeitsgesetzen und in einigen Ländern, je nach Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers, die Möglichkeit, bezahlte arbeitsfreie Tage zu nehmen.

Es liegt in der Verantwortung der Personalabteilung und der lokalen Führungskräfte, dafür zu sorgen, dass diese Praktiken eingehalten werden.

▮ VEREINIGUNGSFREIHEIT UND RECHT AUF KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

Tarifverhandlungen sind eine Form des sozialen Dialogs. Edenred respektiert die IAO in allen Ländern unter Einhaltung der geltenden Gesetze

Es werden regelmäßig Tarifverhandlungen mit den Arbeitnehmervertretern geführt, um Fragen der Arbeitsbedingungen zu erörtern. Dank dieser regelmäßigen Treffen informiert die Unternehmensleitung die Arbeitnehmervertreter innerhalb eines angemessenen Zeitraums im Voraus über künftige Veränderungen in der Geschäftstätigkeit von Edenred, die sich auf die Beschäftigung auswirken könnten, wie z. B. Fusionen oder Entlassungspläne.

Allen Mitarbeitern von Edenred steht es frei, sich bei disziplinarischen oder damit zusammenhängenden Besprechungen von den Personalvertretern ihrer Wahl begleiten zu lassen.

Edenred verbietet jegliche Form der Diskriminierung von Arbeitnehmervertretern. Es gibt wirksame Beschwerdemechanismen zur Beilegung interner Streitigkeiten und Beschwerden von Mitarbeitern. Edenred unterstützt eine effektive, respektvolle und transparente Kommunikation zwischen Mitarbeitern, ihren Vertretern und dem Management.

▮ FREIHEIT DER MEINUNGSÄUßERUNG

Die Mitarbeiter von Edenred können ihre persönliche Meinung sowohl innerhalb als auch außerhalb des Arbeitsplatzes frei äußern, sofern sie ihrer Loyalitätspflicht gegenüber Edenred nachkommen, den Ruf der Gruppe schützen und ein integratives Arbeitsumfeld wahren.

Das Recht auf freie Meinungsäußerung kann durch bestimmte Kriterien wie Sicherheit, Gesundheit, reibungsloser Geschäftsbetrieb, Achtung der Menschenwürde und Meinungsvielfalt eingeschränkt werden. Das gewaltsame Aufzwingen persönlicher Überzeugungen und Hassbekundungen stehen im Widerspruch zu den Werten von Edenred und sind verboten.

▸ ARBEITSBEDINGUNGEN: GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Edenred setzt sich für einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz ein, um Unfällen und Gesundheitsschäden vorzubeugen, die bei der Arbeit oder durch den Betrieb der Einrichtungen des Arbeitgebers entstehen, damit zusammenhängen oder sich ereignen. Edenred engagiert sich auch für das Wohlbefinden der Mitarbeiter, insbesondere für das Thema Ergonomie am Arbeitsplatz oder psychische Gesundheit, wozu auch Stress am Arbeitsplatz gehört. Dieses Thema wird auf lokaler Ebene von den dafür verantwortlichen Personen, sehr oft den HR-Teams, behandelt und umgesetzt. Alle Mitarbeiter von Edenred sind ebenfalls verpflichtet, zu diesem sicheren und gesunden Umfeld beizutragen.

Edenred verfolgt einen proaktiven Ansatz im Bereich Gesundheit und Sicherheit, indem es Richtlinien, Systeme und Schulungen einführt, um Unfälle und Verletzungen zu vermeiden und die Gesundheit seiner Mitarbeiter zu schützen. Der Ansatz von Edenred wird in Absprache mit den Arbeitnehmervertretern verfolgt und fördert die Durchführung von Mitarbeiterschulungen und Sensibilisierungsinitiativen. Außerdem werden Experten hinzugezogen, um die Konformität von Einrichtungen zu zertifizieren oder die Mitarbeiter in Gesundheitsfragen zu beraten. Die Edenred-Gruppe gibt einen Rahmen für die Arbeitsbedingungen vor. Es liegt in der Verantwortung jedes Einzelnen, sich dieser Grundsätze bewusst zu sein und sie bei seiner täglichen Arbeit zu respektieren.

Erste-Hilfe-Kästen und Feuerlöscher sind am Arbeitsplatz leicht zugänglich, und die Notausgänge sind deutlich gekennzeichnet und übersichtlich. Die Mitarbeiter werden regelmäßig von den lokalen Personalabteilungen auf Schulungen zu all diesen Themen angesprochen. Edenred verfolgt die Anzahl der geschulten Mitarbeiter.

Die Reiserichtlinien für Mitarbeiter, Expatriates und deren Familien werden regelmäßig überprüft, um ihren Schutz zu verstärken. Die Mitarbeiter müssen ein spezielles Schulungsmodul über die richtigen Verhaltensweisen in bestimmten Hochrisikoländern absolvieren. Jeder Mitarbeiter muss sich dessen vor einer Reise voll bewusst sein.

Gesundheits- und Sicherheitsvorfälle, insbesondere Beinaheunfälle, müssen gemeldet und gegebenenfalls über das Gesundheits- und Sicherheitsüberwachungssystem untersucht werden, um die Gesundheit und Sicherheit zu verbessern und ein erneutes Auftreten zu verhindern. Edenred überwacht die Häufigkeit von Zwischenfällen.

Bei einem Arbeitsunfall erhalten die Mitarbeiter erste Hilfe und Unterstützung bei der medizinischen Betreuung. Gesundheits- und Sicherheitsvorfälle werden überwacht (Ausfallzeiten und Häufigkeit von Vorfällen werden jedes Jahr öffentlich bekannt gegeben).

Alle Mitarbeiter haben das Recht, sich aus jeder Situation zurückzuziehen, in der eine unmittelbare Unfallgefahr besteht, ohne die Erlaubnis der Geschäftsleitung einzuholen. Die Nichteinhaltung von Gesundheits- und Sicherheitsstandards kann zu disziplinarischen Maßnahmen führen.

▸ GEWALT UND BELÄSTIGUNG

Edenred duldet keine Praktiken wie unmenschliche Behandlung, körperliche Bestrafung, Beleidigung, Belästigung oder psychischen oder physischen Zwang. Das Recht auf Respekt und Menschenwürde ist ein zentraler Grundsatz.

Alle Mitarbeiter von Edenred werden über ihre Verpflichtung informiert, gewalttätiges, bedrohliches oder beleidigendes Verhalten zu unterlassen, und die Führungskräfte werden in Führungstechniken geschult, um solches Verhalten zu bekämpfen und Situationen der Belästigung zu erkennen und zu behandeln.

▶ ACHTUNG DER PRIVATSPHÄRE

Jeder Edenred-Mitarbeiter muss die Privatsphäre aller Mitarbeiter respektieren, wenn er persönliche Daten sammelt oder den Arbeitsplatz überwacht.

Edenred verfügt über ein Verfahren, in dem festgelegt ist, welche Formen der Datenerfassung und -verwaltung zulässig sind, welche personenbezogenen Daten von Mitarbeitern aufbewahrt werden, wo sie gespeichert werden, wie auf sie zugegriffen werden kann und warum es notwendig ist, diese Daten aufzubewahren.

Die Arbeitnehmer werden über jede Überwachung am Arbeitsplatz und die Gründe dafür informiert.

Edenred sammelt keine Informationen über Personen, zu denen Mitarbeiter vertrauliche Beziehungen unterhalten, ohne die vorherige schriftliche Zustimmung des betreffenden Mitarbeiters. Jeder Mitarbeiter muss dies respektieren, wenn er Daten von Edenred-Mitarbeitern anfordert.

▶ GOVERNANCE

Das Engagement von Edenred für die Achtung der Menschenrechte wird auf höchster Unternehmensebene von unserem Chief Executive Officer unterstützt, und die Menschenrechte werden regelmäßig im Exekutivausschuss und im Vorstand diskutiert.

Der Executive Vice-President of Human Resources & Corporate Social Responsibility, der Mitglied des Executive Committee ist, ist für die Überwachung der Einhaltung der Menschenrechte in der Gruppe verantwortlich. Zusätzlich zum globalen HR-Team verfügen der Global ESG and Sustainable Development Director und der Group Safety Director über ein angemessenes Budget und ein eigenes Team, das die globale Menschenrechtsstrategie festlegt und ihre Koordinierung und Umsetzung in der gesamten Gruppe unterstützt. Auf lokaler Ebene beaufsichtigt jeder Personalleiter oder lokale Manager die Umsetzung und Förderung all dieser Grundsätze und Regeln. Wir arbeiten gemeinsam daran, die Menschenrechte in unsere täglichen Abläufe einzubinden, um die Achtung und Einhaltung der Menschenrechte gemäß den internationalen Standards und den hier genannten zu gewährleisten.

Und natürlich ist es, wie zu Beginn dieses Dokuments erwähnt, für jeden Mitarbeiter von Edenred unerlässlich, diese Politik zu kennen, sie zu verstehen und zu befolgen.

Die Mitarbeiter können über verschiedene Kanäle und Personen ihre Bedenken äußern oder eine Meldung machen:

- Indem sie mit ihrem direkten Vorgesetzten oder einem Mitarbeiter der Abteilung Recht, Compliance und Regulierungsfragen sprechen
- Durch direkte Kontaktaufnahme mit der Personalabteilung
- Indem sie sich an ihre lokale Kontaktperson (z. B.: Disability Contact Person in den HR-Teams der Hauptverwaltung) oder an ihren Arbeitnehmervertreter wenden, sofern ein solcher existiert (z.B. Betriebsrat)
- Durch Kontaktaufnahme mit der Safe Channel Alarmhotline. Im Folgenden erfahren Sie, wie Edenred seine Warnmeldungen sammelt und verarbeitet:

Edenred stellt seinen Mitarbeitern Mechanismen zur Erfassung und Bearbeitung von Meldungen zur Verfügung, insbesondere über den Safe Channel ([Link hier](#)), der rund um die Uhr in 17 Sprachen verfügbar ist.

Wir ermutigen die effektive Nutzung dieser Mechanismen, damit alle Edenred-Mitarbeiter Vorfälle von vermuteten Menschenrechtsverletzungen melden können. Vertraulichkeit und Schutz vor Repressalien werden jedem garantiert, der diese Mechanismen in gutem Glauben nutzt. Die Richtlinie über die Erfassung und Bearbeitung von Meldungen sowie die vorliegende Richtlinie sind in mehreren Sprachen verfügbar.

Edenred verpflichtet sich, faire, angemessene und legale Disziplinarmaßnahmen anzuwenden. Der sichere Kanal ermöglicht es den Mitarbeitern, potenziell unangemessenes Verhalten sicher und anonym zu melden.

- Indem Sie sich direkt an den Sicherheitsdirektor der Gruppe wenden. Er organisiert und fördert die Sicherheitsstrategie in allen Einheiten der Gruppe. Die Strategie wird derzeit über Korrespondenten in den

verschiedenen Einheiten eingeführt, wobei deren Bedürfnisse, lokale Praktiken und der rechtliche und regulatorische Rahmen berücksichtigt werden.

Alle Meldungen sollten in gutem Glauben erfolgen. Alle Meldungen über mutmaßliche Menschenrechtsverletzungen oder nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte werden von der Gruppe innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens sorgfältig geprüft und umgehend und angemessen bearbeitet. Personen, die solche Meldungen in gutem Glauben machen, sind keinen Vergeltungsmaßnahmen, Drohungen oder Belästigungen ausgesetzt, und ihre Identität wird im Rahmen des Möglichen und des gesetzlich Zulässigen vertraulich behandelt. Ist eine Meldung begründet, werden erforderlichenfalls geeignete Maßnahmen wie Präventiv- und/oder Disziplinarmaßnahmen ergriffen, und zwar unabhängig von den betroffenen Personen und in Übereinstimmung mit dem Gesetz und/oder der Politik für Disziplinarmaßnahmen.

Diese Politik wird laufend evaluiert und überprüft, um unseren Ansatz zur Wahrung der Menschenrechte, einschließlich der Arbeitsrechte, zu stärken, und wir verlassen uns darauf, dass alle Mitarbeiter sie vor Ort anwenden.

FEEDBACK ist willkommen
Edenred ist sehr daran interessiert, Feedback von internen und externen Stakeholdern zu erhalten.
Wenn Sie uns Feedback geben oder diesen Bericht diskutieren möchten, wenden Sie sich bitte an contact-csr@edenred.com
Wenn Sie ein Problem im Zusammenhang mit den Menschenrechten ansprechen möchten, verwenden Sie bitte den sicheren Kanal von Edenred .

Versionsverlauf

Version	Datum	Autor	Zustimmung	Vertraulichkeitsgrad
1	10/12/2024	Abteilung für HR und CSR	CEO	Öffentliches Dokument für den internen und externen Gebrauch

▶ EXTERNE RESSOURCEN

[Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.](#)

[Der UN Global Compact.](#)

Die grundlegenden Übereinkommen [der Internationalen Arbeitsorganisation \(IAO\)](#), insbesondere:

- IAO-Übereinkommen Nr. 1 und 30
- IAO-Übereinkommen Nr. 26 und 131
- IAO-Übereinkommen Nr. 87, 98 und 135
- IAO-Übereinkommen Nr. 100 und 111
- IAO-Übereinkommen Nr. 105
- IAO-Übereinkommen Nr. 138 und 182
- IAO-Übereinkommen Nr. 155
- IAO-Übereinkommen Nr. 190

[Der britische Modern Slavery Act.](#)