



POLITICA DEI DIRITTI UMANI

Edenred è leader nel settore degli employee benefit e offre alle aziende soluzioni digitali per migliorare la qualità di vita e il benessere delle persone che svolgono un'attività lavorativa, dalla pausa pranzo, al tempo libero, fino alla cura della persona e alla mobilità sostenibile. Una piattaforma digitale che collega oltre 60 milioni di utenti e oltre 2 milioni di affiliati in 45 Paesi attraverso circa 1 milione di aziende clienti. In Italia, l'ecosistema coinvolge oltre 2,5 milioni di beneficiari, 100 mila aziende clienti e 150 mila partner convenzionati.

In linea con il purpose del Gruppo, "Enrich connections. For good.", queste soluzioni migliorano il benessere e il potere d'acquisto degli utilizzatori. Migliorano l'attrattiva e l'efficienza delle aziende e rivitalizzano il mercato del lavoro e l'economia locale. Inoltre, favoriscono l'accesso a un'alimentazione più sana, a prodotti e una mobilità più sostenibili.

Nel 2024, i 12.000 dipendenti di Edenred sono impegnati a rendere il mondo del lavoro un ecosistema connesso, più sicuro, più efficiente e più responsabile ogni giorno. Operando in 45 Paesi, con una rappresentanza di oltre 87 nazionalità, Edenred è multiculturale e diversa per natura. Edenred garantisce un ambiente di lavoro sicuro, equo e aperto in cui i nostri talenti prosperano, lavorando con creatività e fiducia.

Edenred contribuisce allo sviluppo delle persone nei Paesi in cui opera ed è convinta che per crescere in modo rispettoso sia necessario garantire il rispetto e la tutela dei diritti umani.

► FONDAMENTI DI EDENRED

La presente Politica sui diritti umani si applica a tutti i nostri dipendenti nel mondo. Tutti i dipendenti, dai dirigenti, ai manager, ai nuovi ingressi, hanno la responsabilità di conoscere, rispettare e comunicare i nostri impegni in materia di diritti umani. Tutti i dipendenti di Edenred devono rispettare gli impegni di Edenred. È responsabilità di ognuno comprendere e impegnarsi a rispettare tutti i principi obbligatori contenuti nella presente Politica sui diritti umani.

Per i nostri fornitori, si rimanda alla Carta dei fornitori pubblicata nel dicembre 2023.

Tutti i dipendenti di Edenred devono impegnarsi a rispettare i diritti umani come definiti nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e aderire ai Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani. Secondo la definizione del Global Compact delle Nazioni Unite, "il principio dei diritti umani è tanto semplice quanto potente: le persone hanno il diritto di essere trattate con dignità. I diritti umani sono intrinseci a tutti gli esseri umani, indipendentemente dalla loro nazionalità, luogo di residenza, sesso, origine nazionale o etnica, colore, religione, lingua o qualsiasi altra condizione. Ogni individuo ha il diritto di godere dei diritti umani senza discriminazioni. Questi diritti sono tutti interrelati, interdipendenti e indivisibili".

Le azioni intraprese da Edenred e le sue prestazioni nelle aree coperte da queste linee guida sono pubblicate ogni anno nel rapporto Communication on Progress, disponibile sul sito web del Global Compact delle Nazioni Unite.

Tutti i dipendenti di Edenred devono rispettare i principi e i diritti fondamentali delineati nelle convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e nel Modern Slavery Act del Regno Unito, che riguardano:

- libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva,
- eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato o obbligatorio,
- l'effettiva abolizione del lavoro minorile,
- l'eliminazione della schiavitù moderna, compresa la tratta di esseri umani,
- l'eliminazione della discriminazione in materia di impiego e occupazione, comprese le molestie sessuali e non.

Tutti i dipendenti di Edenred devono vietare la discriminazione, il lavoro forzato, illegale e minorile e si impegnano a garantire condizioni di lavoro sicure e sane, dignità individuale, salari e benefit chiari e rispetto della privacy. Il diritto alla libertà di associazione, di contrattazione collettiva e di espressione è rispettato.

► PERCHÉ EDENRED HA AGGIORNATO QUESTA POLITICA?

Nel 2016 Edenred ha aggiornato la sua Carta Etica, che definisce la condotta che ci si aspetta da dipendenti, partner e fornitori. Alla fine del 2023, il 100% dei dipendenti Edenred idonei ha preso visione della Carta etica.

Nel 2018 è stata condotta un'analisi dei rischi extra-finanziari, compresi i rischi legati ai diritti umani, nei 45 Paesi del Gruppo. I risultati di questa analisi non hanno identificato alcun rischio significativo per i diritti umani. Nel 2023, la doppia analisi di materialità di Edenred non ha identificato alcun rischio umano rilevante per i dipendenti.

Tuttavia, consapevole del suo impatto e impegnata a proteggere i dipendenti, Edenred ha deciso di andare oltre, dando vita a una politica sui diritti umani per i suoi dipendenti. Ancora una volta, è importante ricordare che Edenred sta definendo un quadro di riferimento con questa politica sui diritti umani, ma è responsabilità di ciascun dipendente del Gruppo applicare e condividere questi principi chiave.

- In questa politica, l'ambito di applicazione è costituito da tutti i dipendenti assunti a tempo pieno e a tempo parziale del Gruppo e delle sue realtà in tutto il mondo.
- Questa politica consolida gli impegni esistenti nella Carta etica (che ogni dipendente deve aver letto e firmato) e fa chiarezza sui nostri processi e procedure.
- In presenza di leggi nazionali e di standard internazionali sui diritti umani, è importante garantire il rispetto della normativa nazionale e promuovere lo standard più elevato, quando possibile.
- Il Dipartimento Risorse Umane ha il compito di garantire il rispetto dei diritti umani in tutto il mondo.

► PRINCIPI DI EDENRED

► ANTIDISCRIMINAZIONE

La diversità e l'inclusione sono fonti di valore e di performance. La Carta Etica di Edenred ribadisce il suo impegno a vietare qualsiasi forma di discriminazione per quanto riguarda l'espressione di genere, l'età, la situazione familiare, l'origine, l'orientamento sessuale, le capacità fisiche e l'aspetto, o l'appartenenza a un'organizzazione politica, religiosa o sindacale. Consapevole che la diversità dei suoi dipendenti è un punto di forza e una risorsa, nel 2019 Edenred ha lanciato un piano d'azione globale per la diversità. È importante che tutti i dipendenti di Edenred abbiano lo stesso accesso alle opportunità di crescita. Il piano d'azione è

sostenuto e coordinato ai massimi livelli all'interno del Gruppo e comprende una serie di impegni individuali e collettivi relativi al processo di assunzione, pregiudizi inconsci, formazione e gestione dei talenti.

In conformità con la legislazione locale, tutti i dipendenti del Gruppo Edenred si impegnano a garantire un ambiente di lavoro privo di molestie e discriminazioni illecite. Questo vale per il processo di assunzione, di impiego, stipendi, promozioni, premi, accesso alla formazione, licenziamento e pensionamento. È responsabilità di ognuno fornire a tutti i dipendenti la migliore esperienza di vita lavorativa possibile.

Non sono ammesse pratiche di discriminazione. In caso di sospetto di abuso dei diritti umani, i team delle risorse umane di Edenred si impegnano a indagare e, se necessario, a prendere provvedimenti. Edenred applica provvedimenti disciplinari eque, ragionevoli e legali.

Tutte le nostre offerte di lavoro includono la seguente dichiarazione: *"Edenred punta sulla meritocrazia. Ognuno dà il suo contributo in base al proprio modo di essere. Infatti, Edenred riconosce, assume e sviluppa tutti i talenti e le peculiarità. Ci impegniamo a prevenire ogni forma di discriminazione e a offrire a tutti i nostri candidati pari opportunità, indipendentemente dal loro genere e dalla loro espressione di genere, dalla disabilità, dall'origine, dal credo religioso e dall'orientamento sessuale, o da qualsiasi altro criterio"*.

▶ **LOTTA CONTRO IL LAVORO FORZATO E ILLEGALE**

Edenred non tollera alcuna forma di lavoro forzato o illegale, ossia qualsiasi lavoro o servizio svolto sotto minaccia o senza il consenso della persona interessata. Ogni dipendente del Gruppo Edenred ha il diritto di recedere liberamente dal proprio contratto di lavoro, con un ragionevole preavviso, nel rispetto delle leggi locali e delle clausole contrattuali, in qualsiasi momento e senza alcuna penale.

Ogni dipendente deve avere un contratto di lavoro valido. I contratti di lavoro sono tutti scritti e trasparenti e contengono disposizioni complete per i dipendenti (tra cui stipendio, orari, benefit e adattati alla lingua parlata).

▶ **LOTTA AL LAVORO MINORILE**

Tutti i dipendenti di Edenred proibiscono l'assunzione di persone al di sotto dell'età minima per l'impiego, come definita dalla legge locale, o che non abbiano completato gli anni di istruzione obbligatoria e, in ogni caso, che abbiano meno di 15 anni¹. L'età dei dipendenti viene verificata al momento dell'assunzione, quando viene chiesto loro di fornire copie di documenti ufficiali che riportino nome, età e foto. Queste informazioni vengono conservate nel fascicolo personale del dipendente.

È responsabilità di tutti rispettare rigorosamente l'età minima per il lavoro minorile in tutti i Paesi in cui Edenred opera. In ogni caso, l'età minima di lavoro non sarà mai inferiore a quella indicata nelle Convenzioni 138 e 182 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, ovvero 15 anni e 18 anni per i lavori pericolosi o particolarmente impegnativi. Se la legislazione locale stabilisce un'età lavorativa minima più alta o se l'obbligo scolastico è più lungo, si applica questo limite.

Per i giovani lavoratori (ad esempio, quelli di età compresa tra l'età lavorativa minima e i 18 anni) devono essere rispettate tutte le leggi in materia, comprese le norme relative all'assunzione, alle condizioni di lavoro, ai tipi di lavoro, all'orario di lavoro, alla documentazione che attesta l'età e agli straordinari.

▶ **SALARI E BENEFICI - RETRIBUZIONE, ORARIO DI LAVORO, FERIE E BENEFICI**

Edenred assicura che:

- la settimana lavorativa normale è limitata a 48 ore effettive (o meno, a seconda delle leggi locali, dei contratti collettivi o degli accordi locali).

¹ Tranne il tirocinio di breve durata in alcuni paesi

- I dipendenti hanno diritto a pause ragionevoli durante il lavoro. Possono usare la toilette ogni volta che è necessario, non solo durante le pause designate.
- nessuna retribuzione è inferiore al minimo legale applicabile.
- tutti i dipendenti ricevono una busta paga e i salari vengono versati sui conti dei dipendenti a intervalli regolari.
- Le ore di lavoro straordinario vengono compensate con la retribuzione degli straordinari o con i permessi compensativi, in base alle leggi e alle normative locali.
- I dipendenti hanno diritto ad almeno 24 ore di riposo consecutivo per ogni periodo lavorativo di sette giorni, oppure 48 ore ' di riposo per ogni periodo di quattordici giorni.
- diritti specifici di congedo: applicazione di ferie nazionali retribuite in conformità con le leggi locali sul lavoro e, in alcuni Paesi, a seconda del contratto di lavoro del dipendente, la possibilità di giorni retribuiti non lavorati.

È responsabilità delle Risorse Umane e dei manager locali garantire il rispetto di queste pratiche.

▸ LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La contrattazione collettiva è una forma di dialogo sociale, che Edenred rispetta in tutti i Paesi in conformità con la legislazione vigente.

Quando i dipendenti di Edenred desiderano essere rappresentati da dipendenti delegati qualificati, questi ultimi vengono eletti dai dipendenti senza interferenze da parte dell'azienda. I rappresentanti dei dipendenti hanno accesso al luogo di lavoro, ai dipendenti che lo desiderano, ai contratti collettivi, nonché alla documentazione locale utile allo svolgimento della loro missione, nel rispetto delle legittime regole di riservatezza e sicurezza del Gruppo.

Tutti i dipendenti di Edenred hanno il diritto di richiedere la presenza di rappresentanti delegati dei lavoratori eletti in occasione di riunioni disciplinari o di altro tipo.

Edenred vieta qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei rappresentanti dei dipendenti. Esistono efficaci meccanismi di reclamo per risolvere le controversie interne e i reclami dei dipendenti. Edenred sostiene una comunicazione efficace, rispettosa e trasparente tra i dipendenti, i loro rappresentanti e la direzione.

▸ LIBERTÀ DI ESPRESSIONE

I dipendenti di Edenred sono liberi di esprimere le proprie opinioni individuali sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro, fermo restando il dovere di lealtà nei confronti di Edenred e la necessità di proteggere la reputazione del Gruppo e di mantenere un ambiente di lavoro inclusivo.

La libertà di espressione può essere limitata da criteri definiti quali la sicurezza, la salute, il buon funzionamento dell'azienda, il rispetto della dignità umana e della diversità di opinioni. L'imposizione forzata di convinzioni personali e le espressioni di odio sono contrarie ai valori di Edenred e sono vietate.

▸ CONDIZIONI DI LAVORO: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Edenred si impegna a garantire un luogo di lavoro sicuro e salutare per prevenire gli infortuni e i danni alla salute derivanti, connessi o verificatisi nel corso del lavoro o a causa del funzionamento delle strutture del datore di lavoro. Edenred si occupa anche del benessere dei dipendenti, in particolare del tema dell'ergonomia dei luoghi di lavoro e della salute mentale, che comprende anche lo stress sul posto di lavoro. Localmente questo tema viene trattato e applicato dai team responsabili dell'argomento, molto spesso la direzione delle risorse umane. Tutti i dipendenti di Edenred sono inoltre impegnati a contribuire a questo ambiente sano e sicuro.

Edenred adotta un approccio proattivo alla salute e alla sicurezza, implementando politiche, sistemi e formazione volti a prevenire incidenti e infortuni e a proteggere la salute dei propri dipendenti. L'approccio di Edenred è condotto in consultazione con i rappresentanti dei lavoratori e incoraggia l'attuazione di iniziative di formazione e sensibilizzazione dei dipendenti. Vengono anche coinvolti esperti per certificare la conformità delle strutture o per consigliare i dipendenti in materia di salute. Il gruppo Edenred definisce un quadro di riferimento per le condizioni di lavoro. È responsabilità di tutti conoscere questi principi e rispettarli nel lavoro quotidiano.

Le cassette di pronto soccorso e gli estintori sono prontamente disponibili sul posto di lavoro e le uscite di emergenza sono chiaramente segnalate e non ingombrate. I dipendenti vengono regolarmente contattati dai dipartimenti HR locali per ricevere una formazione su tutti questi argomenti. Edenred tiene traccia del numero di dipendenti formati.

La politica di assistenza in materia di viaggi viene rivista regolarmente per i dipendenti, gli espatriati e le loro famiglie, al fine di rafforzare la loro protezione. I dipendenti devono seguire un modulo di formazione specifico sui comportamenti corretti da adottare in alcuni Paesi ad alto rischio. Ogni dipendente deve esserne pienamente consapevole prima di un viaggio.

Gli incidenti di salute e sicurezza, in particolare i near-misses, devono essere segnalati e investigati, se necessario, attraverso il sistema di monitoraggio della salute e della sicurezza, per migliorare la salute e la sicurezza e prevenire il loro ripetersi. Edenred monitora il tasso di frequenza degli incidenti.

In caso di infortunio sul lavoro, il dipendente riceve il primo soccorso e il supporto per il follow-up medico. Gli incidenti legati alla salute e alla sicurezza sono monitorati (le ore non lavorate e il tasso di frequenza degli incidenti sono dichiarati pubblicamente ogni anno).

Tutti i dipendenti hanno il diritto di ritirarsi da qualsiasi situazione in cui vi sia un pericolo imminente di incidente, senza chiedere il permesso alla direzione. Il mancato rispetto degli standard di salute e sicurezza può comportare azioni disciplinari.

► VIOLENZA E MOLESTIE

Edenred non tollera pratiche quali trattamenti inumani, punizioni fisiche, insulti, molestie o coercizione mentale o fisica. Il diritto al rispetto e alla dignità umana è un principio fondamentale.

Tutti i dipendenti di Edenred sono informati dell'obbligo di astenersi da qualsiasi comportamento violento, minaccioso o abusivo e i manager sono formati sulle tecniche manageriali per contrastare tali comportamenti e per identificare e gestire le situazioni di molestie.

► RISPETTO DELLA PRIVACY

Ogni dipendente di Edenred deve rispettare la privacy di tutti i dipendenti quando raccoglie dati personali o monitora il posto di lavoro.

Edenred dispone di una procedura che stabilisce quali forme di raccolta e gestione dei dati sono autorizzate, quali dati personali dei dipendenti vengono conservati, dove vengono archiviati, come è possibile accedervi e perché è necessario conservarli.

I dipendenti sono informati di qualsiasi sorveglianza sul posto di lavoro e delle ragioni di tale attività.

Edenred non raccoglie informazioni su persone con cui i dipendenti hanno rapporti confidenziali senza il previo consenso scritto del dipendente interessato. Ogni dipendente deve rispettare questo principio quando richiede dati ai dipendenti di Edenred.

► GOVERNANCE

L'impegno di Edenred per il rispetto dei diritti umani è sostenuto ai massimi livelli dell'azienda dal nostro Amministratore delegato e i diritti umani vengono regolarmente discussi a livello di Comitato esecutivo e di Consiglio di amministrazione.

Il Vicepresidente esecutivo delle Risorse umane e della Responsabilità sociale d'impresa, che è membro del Comitato esecutivo, è responsabile della supervisione dell'osservanza dei diritti umani nel Gruppo. Oltre al team globale delle Risorse Umane, il Direttore Globale ESG e Sviluppo Sostenibile e il Direttore Sicurezza del Gruppo dispongono di un budget adeguato e di un team dedicato che definisce la strategia globale dei Diritti Umani e ne supporta il coordinamento e l'attuazione in tutto il Gruppo. A livello locale, ogni Direttore delle Risorse Umane o Manager locale supervisiona l'attuazione e la promozione di tutti questi principi e regole. Lavoriamo insieme per integrare i diritti umani nelle nostre operazioni quotidiane, per garantire il rispetto e l'adempimento dei diritti umani secondo gli standard internazionali e come indicato nel presente documento.

E naturalmente, come indicato all'inizio di questo documento, è essenziale che ogni dipendente di Edenred sia a conoscenza di questa politica, la comprenda e si impegni a seguirla.

I dipendenti possono intraprendere varie iniziative attraverso diversi canali e persone per esprimere le loro preoccupazioni o fare una segnalazione:

- Rivolgendosi al proprio responsabile o a qualcuno dell'ufficio Legale.
- Contattando direttamente il Dipartimento Risorse Umane
- Contattando il proprio referente locale (ad esempio, il referente per la disabilità nei team HR della sede centrale) o il proprio rappresentante dei dipendenti, se presente (ad esempio, il referente per le molestie della sede centrale).
- Utilizzando i seguenti canali interni di segnalazione messi a disposizione da Edenred Italia:
 - la Piattaforma informatica dedicata e disponibile al seguente link <https://edenred.secure-blowing.com>;
 - Segnalazione in forma orale: da inoltrare attraverso il sistema di messaggistica vocale presente nella piattaforma informatica
 - Incontro diretto: su richiesta del Segnalante, inoltrata tramite la piattaforma informatica dedicata
 - Cassetta di posta fisica.

Incoraggiamo l'uso efficace di questi meccanismi in modo che tutti i dipendenti di Edenred possano segnalare episodi di sospetta violazione dei diritti umani. La riservatezza e la protezione contro le ritorsioni sono garantite a chiunque utilizzi questi meccanismi in buona fede. La politica sulla raccolta e l'elaborazione delle segnalazioni, così come la presente politica, sono disponibili in diverse lingue.

Edenred si impegna ad applicare misure disciplinari eque, ragionevoli e legali. Il Canale sicuro consente ai dipendenti di segnalare qualsiasi comportamento potenzialmente inappropriato in modo sicuro e anonimo.

- Contattando direttamente il Direttore della sicurezza del Gruppo. Organizza e guida la strategia di Safety e Security in tutte le entità del Gruppo. La strategia viene attualmente implementata attraverso i referenti delle varie realtà, tenendo conto delle loro esigenze, delle pratiche locali e del quadro giuridico e normativo.

Tutte le segnalazioni devono essere fatte in buona fede. Tutte le segnalazioni di sospette violazioni dei diritti umani o di impatti negativi sui diritti umani saranno attentamente esaminate dal Gruppo, entro un lasso di tempo ragionevole, e affrontate in modo tempestivo e appropriato. Le persone che effettuano tali segnalazioni in buona fede non saranno soggette a ritorsioni, minacce o molestie e la loro identità sarà tenuta riservata nella misura in cui ciò sia possibile e consentito dalla legge. Quando una segnalazione è fondata, saranno adottate misure appropriate, quali misure preventive e/o disciplinari, ove necessario, indipendentemente dalle persone interessate e in conformità alla legge e/o alla Politica sulle misure disciplinari.

Questa politica viene continuamente valutata e rivista per rafforzare il nostro approccio ai diritti umani, compresi i diritti del lavoro, e si affida a tutti i dipendenti per applicarli a livello locale.

FEEDBACK è il benvenuto
Edenred è desiderosa di ricevere feedback dagli stakeholder interni ed esterni.
Se desiderate condividere un feedback o discutere di questo rapporto, potete contattare contact-csr@edenred.com
Se desiderate sollevare una questione relativa ai diritti umani, utilizzate il canale sicuro di Edenred .

Storia della versione

Versione	Data	Autore	Approvazione	Livello di confidenzialità
1	10/12/2024	Dipartimento HR & CSR	CEO	Documento pubblico ad uso esterno e interno

RISORSE ESTERNE

[I Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani.](#)

[Il Patto globale delle Nazioni Unite.](#)

Le convenzioni fondamentali dell' [Organizzazione Internazionale del Lavoro \(OIL\)](#) e in particolare:

- Convenzioni OIL n. 1 e 30
- Convenzioni OIL n. 26 e 131
- Convenzioni OIL n. 87, 98 e 135
- Convenzioni OIL n. 100 e 111
- Convenzione OIL n. 105
- Convenzioni OIL n. 138 e 182
- Convenzione OIL n. 155
- Convenzione OIL n. 190

[La legge britannica sulla schiavitù moderna.](#)