



CSR

Decembrie 2024

Documente publice

POLITICA PRIVIND DREPTURILE OMULUI

Edenred este o platformă digitală de top pentru servicii și plăți și partenerul de zi cu zi al oamenilor la locul de muncă, conectând peste 60 de milioane de utilizatori și peste 2 milioane de comercianți parteneri din 45 de țări prin intermediul a aproape 1 milion de clienți corporativi.

Edenred oferă soluții de plată cu scop specific pentru alimentație (cum ar fi beneficiile de masă), implicarea angajaților la locul de muncă (cum ar fi cardurile cadou și platformele de stimulare a implicării angajaților), mobilitate (cum ar fi multi-energie, inclusiv încărcarea vehiculelor electrice, întreținere, taxe, parcare) și plăți corporative (cum ar fi cardurile virtuale).

În spiritul scopului Grupului, "Îmbogățirea conexiunilor. Pentru bine.", aceste soluții sporesc bunăstarea și puterea de cumpărare a utilizatorilor. Ele îmbunătățesc atractivitatea și eficiența companiilor și revitalizează piața muncii și economia locală. De asemenea, acestea favorizează accesul la alimente mai sănătoase, la produse mai ecologice și la o mobilitate mai durabilă.

În 2024, cei 12.000 de angajați ai Edenred se angajează să facă din lumea muncii un ecosistem conectat care să fie mai sigur, mai eficient și mai responsabil în fiecare zi. Operând în 45 de țări, cu o reprezentare de peste 87 de naționalități, Edenred este multicultural și divers prin natura sa. Edenred asigură un mediu de lucru sigur, corect și deschis, în care talentele noastre prosperă, lucrând creativ și cu încredere.

Edenred contribuie la dezvoltarea oamenilor din țările în care își desfășoară activitatea și este convins că, pentru a se dezvolta cu respect, este necesar să se asigure că drepturile omului sunt respectate și protejate.

► FUNDAMENTELE EDENRED

Această politică privind drepturile omului se aplică tuturor angajaților noștri din întreaga lume. Toți angajații, de la directori, manageri până la noii veniți, sunt responsabili pentru cunoașterea, respectarea și comunicarea angajamentelor noastre privind drepturile omului. Toți angajații Edenred trebuie să respecte angajamentele Edenred. Este responsabilitatea fiecăruia să înțeleagă și să se angajeze să respecte toate principiile obligatorii stabilite în această Politică privind drepturile omului.

Pentru furnizorii noștri, vă rugăm să consultați Carta furnizorilor publicată în decembrie 2023.

Toți angajații Edenred trebuie să se angajeze să respecte drepturile omului astfel cum sunt definite în Declarația Universală a Drepturilor Omului și să adere la Principiile directoare ale ONU privind afacerile și drepturile omului. Conform definiției din Pactul Global al Națiunilor Unite, "*ideea drepturilor omului este pe cât de simplă, pe atât de puternică: oamenii au dreptul de a fi tratați cu demnitate. Drepturile omului sunt inerente tuturor ființelor umane, indiferent de naționalitate, loc de reședință, sex, origine națională sau etnică, culoare, religie, limbă sau orice alt statut. Fiecare persoană are dreptul de a se bucura de drepturile omului fără discriminare. Toate aceste drepturi sunt legate între ele, interdependente și indivizibile.*"

Acțiunile întreprinse de Edenred și performanța sa în domeniile acoperite de aceste orientări sunt publicate în fiecare an în raportul său Communication on Progress, disponibil pe site-ul web al Pactului Global al Națiunilor Unite.

Toți angajații Edenred trebuie să respecte principiile și drepturile fundamentale descrise în convențiile fundamentale ale Organizației Internaționale a Muncii (OIM) și în Legea britanică privind sclavia modernă, care acoperă:

- libertatea de asociere și recunoașterea efectivă a dreptului la negociere colectivă,
- eliminarea tuturor formelor de muncă forțată sau obligatorie,
- abolirea efectivă a muncii copiilor,
- eliminarea sclaviei moderne, inclusiv a traficului de persoane,
- eliminarea discriminării în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, inclusiv hărțuirea sexuală și non-sexuală.

Toți angajații Edenred trebuie să interzică discriminarea, munca forțată, ilegală și munca copiilor și se angajează să beneficieze de condiții de muncă sigure și sănătoase, demnitate individuală, salarii și beneficii clare și respectarea vieții private. Dreptul la libertatea de asociere, negociere colectivă și exprimare sunt respectate.

▶ DE CE A ACTUALIZAT EDENRED ACEASTĂ POLITICĂ?

În 2016, Edenred și-a actualizat Carta de etică, care definește conduita așteptată de la angajații, partenerii și furnizorii săi. La sfârșitul anului 2023, 100% dintre angajații Edenred eligibili au luat la cunoștință Carta de etică.

În 2018, a fost efectuată o analiză a riscurilor extra-financiare, inclusiv a riscurilor legate de drepturile omului, în cele 45 de țări ale Grupului. Rezultatele acestei analize nu au identificat niciun risc semnificativ pentru drepturile omului. În 2023, dubla analiză de materialitate a Edenred nu a identificat niciun risc major privind drepturile omului pentru angajați.

Cu toate acestea, conștientă de impactul său și angajată să protejeze angajații, Edenred a decis să meargă mai departe prin crearea unei politici privind drepturile omului pentru angajații săi. Încă o dată, este important să ne amintim că Edenred stabilește un cadru prin această politică privind drepturile omului, dar este responsabilitatea fiecăruia dintre angajații Grupului să aplice și să împărtășească aceste principii cheie.

- În cadrul acestei politici, domeniul de aplicare este reprezentat de toți angajații cu normă întreagă și cu fracțiune de normă ai Grupului și ai entităților sale din întreaga lume.
- Această politică consolidează angajamentele existente în Carta etică (pe care fiecare angajat trebuie să o citească și să o semneze) și aduce claritate proceselor și procedurilor noastre.
- Atunci când există legislație națională și standarde internaționale privind drepturile omului, este important să ne angajăm la nivel local în conformitate cu legislația națională și să promovăm standardul superior atunci când este posibil.
- Departamentul de resurse umane este responsabil pentru asigurarea respectării drepturilor omului în întreaga lume.

▶ PRINCIPIILE EDENRED

▶ ANTIDISCRIMINARE

Diversitatea și incluziunea sunt surse ale valorii și performanței. Carta de etică a Edenred reafirmă angajamentul său de a interzice orice formă de discriminare cu privire la expresia de gen, vârstă, situație

familială, origine, orientare sexuală, abilități fizice și aspect sau apartenență la o organizație politică, religioasă sau sindicală. Conștientă că diversitatea angajaților săi este un punct forte și un avantaj, Edenred a lansat în 2019 un plan de acțiune global privind diversitatea. Este important ca toți angajații Edenred să aibă același acces la oportunități de creștere. Planul de acțiune este susținut și coordonat la cel mai înalt nivel în cadrul Grupului și include un set de angajamente individuale și colective referitoare la recrutare, prejudecăți inconștiente, formare și gestionare a talentelor.

În conformitate cu legislația aplicabilă la nivel local, toți angajații Grupului Edenred se angajează să ofere un loc de muncă lipsit de hărțuire și discriminare ilegală. Acest lucru se aplică angajării și practicilor de angajare, cum ar fi salariile, promovările, recompensele, accesul la formare, concedierile și pensionarea. Este responsabilitatea fiecărui angajat să ofere tuturor angajaților cea mai bună experiență posibilă de viață profesională.

Nu sunt acceptate practicile discriminatorii. În cazul unor suspiciuni de încălcare a drepturilor omului, echipele de resurse umane ale Edenred se angajează să investigheze și să ia măsuri atunci când este necesar. Aplicăm practici disciplinare corecte, rezonabile și legale.

Toate ofertele noastre de locuri de muncă includ următoarea declarație: "Edenred este despre meritocrație. Vii așa cum ești și contribui. Într-adevăr, Edenred recunoaște, recrutează și dezvoltă toate talentele și singularitățile. Ne angajăm să prevenim toate formele de discriminare și să oferim tuturor candidaților noștri șanse egale, indiferent de sex și expresia genului, handicap, origine, convingeri religioase și orientare sexuală sau orice alt criteriu".

▶ COMBATAREA MUNCII FORȚATE ȘI ILEGALE

Edenred nu tolerează nicio formă de muncă forțată sau ilegală, adică orice muncă sau serviciu prestat sub amenințare sau fără consimțământul persoanei în cauză. Fiecare angajat al Grupului Edenred are dreptul de a înceta în mod liber contractul său de muncă, sub rezerva unui preaviz rezonabil, în conformitate cu legislația locală și cu clauzele din contract, în orice moment și fără penalități.

Fiecare angajat trebuie să aibă un contract de muncă valabil. Acestea sunt toate scrise și transparente și includ dispoziții complete pentru angajați (inclusiv salariu, ore, beneficii și sunt adaptate la limba vorbită).

▶ LUPTA ÎMPOTRIVA MUNCII COPILOR

Toți angajații Edenred interzic angajarea persoanelor care nu au împlinit vârsta minimă pentru angajare, astfel cum este definită de legislația locală, sau care nu și-au încheiat anii de învățământ obligatoriu și, în orice situație, care au sub 15 ani¹. Vârsta angajaților este verificată în momentul angajării, când acestora li se solicită să furnizeze copii ale documentelor oficiale care indică numele, vârsta și fotografia lor. Aceste informații sunt păstrate în dosarul personal al angajatului.

Este responsabilitatea fiecăruia să respecte cu strictețe vârsta minimă pentru munca copiilor în toate țările în care operează Edenred. În toate cazurile, această vârstă minimă de muncă nu va fi niciodată mai mică decât vârsta specificată în Convențiile 138 și 182 ale Organizației Internaționale a Muncii, și anume 15 ani și 18 ani pentru munca periculoasă sau deosebit de dificilă. În cazul în care legislația locală stabilește o vârstă minimă de lucru mai mare sau în cazul în care școlarizarea obligatorie este mai lungă, se aplică această limită.

Toate legile relevante trebuie respectate pentru lucrătorii tineri (de exemplu, cei cu vârsta cuprinsă între vârsta minimă de încadrare în muncă și vârsta de 18 ani), inclusiv reglementările privind angajarea, condițiile de muncă, tipurile de muncă, orele de lucru, documentele care atestă vârsta și orele suplimentare.

¹ Cu excepția stagiilor de scurtă durată în unele țări

▶ **SALARII ȘI BENEFICII - REMUNERAȚIE, ORE DE LUCRU, CONCEDII ȘI BENEFICII**

Edenred se asigură că:

- săptămâna normală de lucru este limitată la 48 de ore efective (sau mai puțin, în funcție de legislația locală, convențiile colective sau acordurile sectoriale).
- angajații au dreptul la pauze rezonabile atunci când lucrează. Ei pot folosi toaleta ori de câte ori este necesar, nu doar în timpul pauzelor desemnate.
- niciun salariu nu este mai mic decât minimul legal aplicabil.
- toți angajații primesc un fluturaș de salariu, iar salariile sunt plătite în conturile angajaților la intervale regulate.
- orele suplimentare sunt compensate prin plata orelor suplimentare sau timp liber compensatoriu, în funcție de legile și reglementările locale.
- angajații au dreptul la cel puțin 24 de ore consecutive de odihnă pentru fiecare perioadă de lucru de șapte zile sau 48 de ore de odihnă pentru fiecare perioadă de paisprezece zile.
- drepturi specifice de concediu: aplicarea concediilor naționale plătite în conformitate cu legislația locală în domeniul muncii și, în unele țări, în funcție de contractul de muncă al angajatului, posibilitatea de a beneficia de zile nelucrate plătite.

Este responsabilitatea HR și a managerilor locali să se asigure că aceste practici sunt respectate.

▶ **LIBERTATEA DE ASOCIERE ȘI DREPTUL LA NEGOCIERE COLECTIVĂ**

Negocierea colectivă este o formă de dialog social, Edenred respectată de OIM în toate țările, în conformitate cu legislația în vigoare.

Proceduri de negociere colectivă sunt instituite în mod regulat cu reprezentanții angajaților, pentru a trata problemele legate de condițiile de muncă. Datorită acestor întâlniri regulate, conducerea îi informează în prealabil, într-un termen rezonabil, cu privire la orice modificări viitoare ale operațiunilor Edenred care ar putea afecta ocuparea forței de muncă, cum ar fi fuziunile sau planurile de concediere.

Toți angajații Edenred sunt liberi să fie însoțiți de reprezentanții personalului pe care îi aleg pentru orice ședință disciplinară sau conexă.

Edenred interzice toate formele de discriminare împotriva reprezentanților angajaților. Există mecanisme eficiente de soluționare a plângerilor pentru rezolvarea litigiilor interne și a reclamațiilor angajaților. Edenred sprijină comunicarea eficientă, respectuoasă și transparentă între angajați, reprezentanții acestora și conducere.

▶ **LIBERTATEA DE EXPRIMARE**

Angajații Edenred sunt liberi să își exprime opiniile individuale atât în interiorul, cât și în afara locului de muncă, sub rezerva datoriei lor de loialitate față de Edenred și a necesității de a proteja reputația Grupului și de a menține un mediu de lucru incluziv.

Libertatea de exprimare poate fi limitată de criterii definite, cum ar fi siguranța, sănătatea, buna funcționare a activității și respectul pentru demnitatea umană și diversitatea opiniilor. Impunerea forțată a convingerilor personale și exprimarea urii sunt contrare valorilor Edenred și sunt interzise.

▶ **CONDIȚII DE MUNCA: SANATATEA ȘI SECURITATEA LA LOCUL DE MUNCA**

Edenred se angajează să ofere un loc de muncă sigur și sănătos pentru a preveni accidentele și afectarea sănătății care rezultă din, sunt legate de sau apar în cursul muncii sau din cauza funcționării instalațiilor angajatorului. Edenred este, de asemenea, implicat în bunăstarea angajaților, în special subiectul

ergonomiei la locul de muncă sau al sănătății mintale, care include, de asemenea, stresul la locul de muncă. Acest subiect este tratat și aplicat la nivel local de către persoanele responsabile, de cele mai multe ori de către echipele de resurse umane. Toți angajații Edenred sunt, de asemenea, angajați să contribuie la acest mediu sigur și sănătos.

Edenred adoptă o abordare proactivă a sănătății și siguranței, implementând politici, sisteme și cursuri de formare menite să prevină accidentele și rănille și să protejeze sănătatea angajaților săi. Abordarea Edenred este realizată în consultare cu reprezentanții angajaților și încurajează punerea în aplicare a inițiativelor de formare și conștientizare a angajaților. De asemenea, se apelează la experți pentru a certifica conformitatea instalațiilor sau pentru a consilia angajații în materie de sănătate. Grupul Edenred stabilește un cadru pentru condițiile de muncă. Este responsabilitatea fiecăruia să fie conștient de aceste principii și să le respecte în activitatea de zi cu zi.

Trusele de prim ajutor și extincătoarele sunt ușor disponibile la locul de muncă, iar ieșirile de urgență sunt clar marcate și neaglomerate. Angajații sunt contactați în mod regulat de departamentele locale de resurse umane pentru a urma cursuri de formare pe toate aceste teme. Edenred urmărește numărul de angajați instruiți.

Asistența privind politica de călătorie este revizuită periodic pentru angajați, expatriați și familiile acestora, pentru a le consolida protecția. Angajații trebuie să urmeze un modul de formare specific privind comportamentele corecte care trebuie adoptate în anumite țări cu risc ridicat. Fiecare angajat trebuie să fie pe deplin conștient de acest lucru înainte de o călătorie.

Incidentele legate de sănătate și siguranță, în special cele care aproape au avut loc, trebuie raportate și investigate, după caz, prin intermediul sistemului de monitorizare a sănătății și siguranței, pentru a îmbunătăți sănătatea și siguranța și pentru a preveni repetarea acestora. Edenred monitorizează rata de frecvență a incidentelor.

În cazul unui accident de muncă, angajatul va primi primul ajutor și sprijin în monitorizarea sa medicală. Incidentele legate de sănătate și siguranță sunt monitorizate (timpul pierdut și rata de frecvență a incidentelor sunt declarate public în fiecare an).

Toți angajații au dreptul să se retragă din orice situație în care există un pericol iminent de accident, fără a cere permisiunea conducerii. Nerespectarea standardelor de sănătate și siguranță poate duce la măsuri disciplinare.

▶ VIOLENȚĂ ȘI HĂRȚUIRE

Edenred nu tolerează practici precum tratamentele inumane, pedepsele fizice, insultele, hărțuirea sau constrângerea psihică sau fizică. Dreptul la respect și demnitate umană este un principiu-cheie.

Toți angajații Edenred sunt informați cu privire la obligațiile lor de a se abține de la orice comportament violent, amenințător sau abuziv, iar managerii sunt instruiți cu privire la tehnicile manageriale de combatere a acestor comportamente și de identificare și abordare a situațiilor de hărțuire.

▶ RESPECTUL PENTRU VIAȚA PRIVATĂ

Fiecare angajat Edenred trebuie să respecte viața privată a tuturor angajaților atunci când colectează date personale sau monitorizează locul de muncă.

Edenred are o procedură care precizează ce forme de colectare și gestionare a datelor sunt autorizate, ce date personale ale angajaților sunt păstrate, unde sunt stocate, cum pot fi accesate și de ce este necesară păstrarea acestor date.

Angajații sunt informați cu privire la orice supraveghere a locului de muncă și la motivele unei astfel de activități.

Edenred nu colectează informații despre persoanele cu care angajații au relații confidențiale fără acordul prealabil scris al angajatului în cauză. Fiecare angajat trebuie să respecte acest lucru atunci când solicită date de la angajații Edenred.

GUVERNANȚĂ

Angajamentul Edenred de a respecta drepturile omului este susținut la cel mai înalt nivel al companiei de către directorul nostru executiv, drepturile omului fiind discutate periodic la nivelul Comitetului executiv și al Consiliului de administrație.

Vicepreședintele executiv pentru resurse umane și responsabilitate socială corporativă, care este membru al Comitetului executiv, este responsabil pentru supravegherea respectării drepturilor omului în cadrul Grupului. Pe lângă echipa globală de resurse umane, directorul global ESG și dezvoltare durabilă și directorul de siguranță al Grupului dispun de un buget adecvat și de o echipă dedicată care stabilește strategia globală privind drepturile omului și sprijină coordonarea și implementarea acesteia în cadrul Grupului. La nivel local, fiecare director de resurse umane sau manager local supraveghează punerea în aplicare și încurajarea tuturor acestor principii și norme. Lucrăm împreună pentru a integra drepturile omului în operațiunile noastre de zi cu zi, pentru a asigura respectarea și îndeplinirea drepturilor omului în conformitate cu standardele internaționale și cu cele menționate în prezentul document.

Și, desigur, după cum se indică la începutul acestui document, este esențial ca fiecare angajat Edenred să cunoască această politică, să o înțeleagă și să se angajeze să o respecte.

Angajații pot lua diferite măsuri prin diferite canale și persoane pentru a-și exprima îngrijorările sau pentru a face o sesizare:

- Vorbind cu superiorul lor ierarhic sau cu cineva din cadrul departamentului Juridic, Conformitate și Afaceri de reglementare
- Prin contactarea directă a departamentului de resurse umane
- Prin contactarea persoanei lor de contact locale (de exemplu: Persoana de contact pentru persoanele cu dizabilități din cadrul echipelor de resurse umane de la sediul central) sau a reprezentantului angajaților, dacă există (de exemplu: Referent pentru hărțuire de la sediul central)
- Prin contactarea liniei de alertă Safe Channel. Vă rugăm să găsiți mai jos modul în care Edenred colectează și prelucurează alertele sale:

Edenred pune la dispoziția angajaților săi mecanisme de colectare și prelucrare a sesizărilor, în special prin intermediul liniei de alertă Safe Channel ([link aici](#)), disponibilă 24/7 în 17 limbi.

Încurajăm utilizarea eficientă a acestor mecanisme, astfel încât toți angajații Edenred să poată raporta incidentele de încălcare suspectată a drepturilor omului. Confidențialitatea și protecția împotriva represaliilor sunt garantate oricărei persoane care utilizează aceste mecanisme cu bună credință. Politică privind colectarea și prelucrarea sesizărilor, precum și prezenta politică, sunt disponibile în mai multe limbi.

Edenred se angajează să aplice măsuri disciplinare corecte, rezonabile și legale. Linia de alertă Safe Channel le permite angajaților să raporteze orice comportament potențial inadecvat în siguranță și anonim.

- Prin contactarea directă a directorului de siguranță al Grupului. Acesta organizează și conduce strategia de siguranță și securitate în toate entitățile Grupului. Strategia este în prezent implementată prin intermediul corespondenților din diferitele entități, luând în considerare nevoile acestora, practicile locale și cadrul legal și de reglementare.

Toate sesizările ar trebui să fie făcute cu bună credință. Orice sesizare privind suspiciuni de încălcare a drepturilor omului sau impact negativ asupra drepturilor omului va fi analizată cu atenție de către Grup, într-un interval de timp rezonabil, și abordată prompt și în mod corespunzător. Persoanele care fac astfel de sesizări cu bună credință nu vor fi supuse represaliilor, amenințărilor sau hărțuirii, iar identitatea lor va fi păstrată confidențială în măsura în care este posibil și permis de lege. Atunci când o sesizare este bine întemeiată, se vor lua măsuri adecvate, cum ar fi măsuri preventive și/sau disciplinare, acolo unde este necesar, indiferent de persoanele în cauză și în conformitate cu legea și/sau cu politica privind măsurile disciplinare.

Această politică este evaluată și revizuită în permanență pentru a consolida abordarea noastră privind drepturile omului, inclusiv drepturile lucrătorilor, și se bazează pe toți angajații săi pentru a le aplica la nivel local.

Orice FEEDBACK este binevenit
Edenred este dornică să primească feedback de la părțile interesate interne și externe.
Dacă doriți să împărtășiți feedback sau doriți să discutați despre acest raport, vă rugăm să contactați contact-csr@edenred.com
Dacă doriți să aduceți în discuție orice problemă legată de drepturile omului, vă rugăm să utilizați Safe Channel Edenred .

Istoricul versiune

Versiune	Data	Autor	Aprobare	Nivel de confidențialitate
1	10/12/2024	Departamentul HR & CSR	CEO	Document public pentru uz intern și extern

RESURSE EXTERNE

[Principiile directoare ale ONU privind afacerile și drepturile omului.](#)

[Pactul global al ONU.](#)

Convențiile fundamentale ale [Organizației Internaționale a Muncii \(OIM\)](#) și în special:

- Convențiile OIM nr. 1 și 30
- Convențiile OIM nr. 26 și 131
- Convențiile OIM nr. 87, 98 și 135
- Convențiile OIM nr. 100 și 111
- Convenția OIM nr. 105
- Convențiile OIM nr. 138 și 182
- Convenția OIM nr. 155
- Convenția OIM nr. 190

[Legea britanică privind sclavia modernă.](#)