



POLITIQUE DES DROITS HUMAINS

Edenred est la plateforme digitale de services et de paiements qui accompagne au quotidien les acteurs du monde du travail. Elle connecte, dans 45 pays, plus de 60 millions d'utilisateurs à plus de 2 millions de commerçants partenaires au travers de près de 1 million d'entreprises clientes.

Edenred propose des solutions de paiement à usages spécifiques pour l'alimentation (comme les titres-restaurant), l'engagement des collaborateurs (comme les cartes cadeaux et les plateformes d'engagement), la mobilité (comme les solutions multi-énergies, incluant la recharge électrique, les services de maintenance, de péage et de parking), ainsi que les paiements professionnels (comme les cartes virtuelles).

Fidèles à la raison d'être du Groupe, « *Enrich connections. For good.* », ces solutions améliorent le bien-être et le pouvoir d'achat des utilisateurs. Elles renforcent l'attractivité et l'efficacité des entreprises, et vitalisent l'emploi et l'économie locale. Elles favorisent également l'accès à une alimentation plus saine, à des produits plus respectueux de l'environnement et à une mobilité plus durable.

En 2024, les 12 000 collaborateurs d'Edenred s'engagent au quotidien pour faire du monde du travail un monde connecté plus efficace, plus sûr et plus responsable. Présent dans 45 pays, avec une représentation de plus de 87 nationalités, Edenred est multiculturel et diversifié par nature. Edenred garantit un environnement de travail sûr, équitable et ouvert où nos talents s'épanouissent, en travaillant de manière créative et en toute confiance.

Edenred contribue au développement des populations dans les pays où il est implanté et est convaincu que pour grandir dans le respect, il faut veiller à ce que les Droits de l'Homme soient respectés et protégés.

▮ PRINCIPES FONDAMENTAUX D'EDENRED

Cette politique des Droits humains s'applique à tous les employés dans le monde entier. Tous les collaborateurs, qu'ils soient cadres, managers ou nouveaux arrivants, ont la responsabilité de connaître, de respecter et de communiquer ces engagements en matière de Droits de l'Homme. Tous les collaborateurs d'Edenred doivent respecter les engagements d'Edenred. Il est de la responsabilité de chacun de comprendre et de s'engager à respecter l'ensemble des principes obligatoires énoncés dans la présente Politique des Droits humains.

Pour nos fournisseurs, veuillez-vous référer à la Charte des fournisseurs publiée en décembre 2023.

Tous les employés d'Edenred doivent s'engager à respecter les Droits de l'Homme tels qu'ils sont définis dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et adhérer aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs

aux entreprises et aux Droits de l'Homme. Selon la définition du Pacte Mondial des Nations Unies, "l'idée des Droits de l'Homme est aussi simple que puissante : les personnes ont le droit d'être traitées avec dignité. Les Droits de l'Homme sont inhérents à tous les êtres humains, quels que soient leur nationalité, leur lieu de résidence, leur sexe, leur origine nationale ou ethnique, leur couleur, leur religion, leur langue ou toute autre situation. Chaque individu a le droit de jouir des Droits de l'Homme sans discrimination. Ces droits sont tous liés, interdépendants et indivisibles".

Les actions menées par Edenred dans les domaines couverts par ces éléments sont publiées chaque année dans son rapport de Communication sur le Progrès, disponible sur le site du Pacte Mondial des Nations Unies.

Tous les employés d'Edenred doivent respecter les principes et les droits fondamentaux énoncés dans les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et la loi britannique sur l'esclavage moderne (*Modern Slavery Act*) :

- la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective,
- l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire,
- l'abolition effective du travail des enfants,
- l'élimination de l'esclavage moderne, y compris la traite des êtres humains,
- l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, y compris le harcèlement sexuel et non sexuel.

Tous les collaborateurs d'Edenred doivent proscrire la discrimination, le travail forcé, illégal et le travail des enfants et s'engagent à respecter des conditions de travail sûres et saines, la dignité individuelle, des salaires et des avantages clairs et le respect de la vie privée. Le droit à la liberté d'association, à la négociation collective et à l'expression doit être respecté.

► POURQUOI EDENRED A MIS A JOUR CETTE POLITIQUE ?

En 2016, Edenred a mis à jour sa charte éthique, qui définit la conduite attendue de ses collaborateurs, partenaires et fournisseurs. A la fin de l'année 2023, 100% des collaborateurs éligibles d'Edenred ont signé la charte éthique.

En 2018, une analyse des risques extra-financiers, dont les risques liés aux Droits de l'Homme, a été réalisée dans les 45 pays du Groupe. Les résultats de cette analyse n'ont pas identifié de risques significatifs en matière de droits humains. En 2023, la double analyse de matérialité d'Edenred n'a pas identifié de risques humains majeurs pour les salariés.

Cependant, conscient de son impact et soucieux de protéger ses collaborateurs, Edenred a décidé d'aller plus loin en élaborant une politique des Droits humains pour ses collaborateurs. Encore une fois, il est important de rappeler qu'Edenred fixe un cadre avec cette Politique des Droits humains, mais qu'il est de la responsabilité de chacun des collaborateurs du Groupe d'appliquer et de partager ces principes clés :

- Dans cette politique, le champ d'application est l'ensemble des salariés à temps plein et à temps partiel du groupe et de ses entités dans le monde entier.
- Cette politique consolide les engagements existants dans la charte éthique (que chaque employé doit avoir lue et signée) et apporte de la clarté aux processus et procédures en place.
- Lorsqu'il existe une législation nationale et des normes internationales en matière de Droits de l'Homme, il est important de s'engager localement avec la législation nationale et de promouvoir la norme la plus élevée lorsque cela est possible.
- Le département des ressources humaines est chargé de veiller au respect des Droits de l'Homme dans le monde entier.

▮ LES PRINCIPES D'EDENRED

▮ LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION

La diversité et l'inclusion sont sources de valeur et de performance. La Charte éthique d'Edenred réaffirme son engagement à proscrire toute forme de discrimination sur l'expression de genre, l'âge, la situation familiale, l'origine, l'orientation sexuelle, les capacités physiques et l'apparence, l'appartenance à une organisation politique, religieuse ou syndicale. Conscient que la diversité de ses collaborateurs est une force et un atout, Edenred a lancé en 2019 un plan d'action global en faveur de la diversité. Il est important que tous les collaborateurs d'Edenred aient le même accès aux évolutions de carrière. Ce plan d'action est soutenu et coordonné au plus haut niveau au sein du Groupe et comprend un ensemble d'engagements individuels et collectifs relatifs au recrutement, aux biais inconscients, à la formation et à la gestion des talents.

Conformément à la législation locale en vigueur, tous les employés du groupe Edenred s'engagent à offrir un lieu de travail exempt de harcèlement et de discrimination. Cet engagement s'applique aux pratiques d'embauche et d'emploi telles que les salaires, les promotions, les bonus, l'accès à la formation, les licenciements et la retraite. Il est de la responsabilité de chaque collaborateur d'offrir à tous les collaborateurs la meilleure expérience possible en matière de vie professionnelle.

Aucune pratique discriminatoire n'est acceptée. En cas de suspicion de violation des Droits de l'Homme, les équipes RH d'Edenred s'engagent à enquêter et à prendre les mesures nécessaires. Seront appliquées des pratiques disciplinaires justes, raisonnables et légales.

Toutes nos offres d'emploi comportent la mention suivante : *"La méritocratie fait partie de notre ADN. Chez Edenred, nous reconnaissons, recrutons et développons tous les talents. Venez comme vous êtes, dans le respect de votre singularité et contribuer à l'aventure Edenred avec nous. Nous nous engageons à prévenir toute forme de discrimination et à proposer à tous nos candidats des opportunités égales indépendamment de leur genre et expression de genre, handicap, origine, croyance religieuse et orientation sexuelle ou tout autre critère"*.

▮ LUTTE CONTRE LE TRAVAIL FORCE ET ILLÉGAL

Edenred ne tolère aucune forme de travail forcé ou illégal, c'est-à-dire tout travail ou service effectué sous la menace ou sans le consentement de la personne concernée. Chaque salarié du groupe Edenred a le droit de mettre fin librement à son contrat de travail, moyennant un préavis raisonnable, dans le respect des lois locales et des clauses de son contrat, à tout moment et sans pénalité.

Chaque employé doit avoir un contrat de travail valide. Ils sont tous écrits et transparents et comprennent des dispositions complètes pour les employés (y compris le salaire, les horaires, les avantages, et sont adaptés à la langue parlée).

▮ LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DES ENFANTS

Tous les collaborateurs d'Edenred s'interdisent d'employer des personnes n'ayant pas atteint l'âge minimum d'admission à l'emploi tel que défini par la législation locale, ou n'ayant pas achevé leurs années de scolarité obligatoire, et, en tout état de cause, n'ayant pas atteint l'âge de 15 ans¹. L'âge des employés est vérifié au moment de l'embauche, lorsqu'il leur est demandé de fournir des copies de documents officiels indiquant leur nom, leur âge et leur photo. Ces informations sont conservées dans le dossier personnel de l'employé.

Il est de la responsabilité de chacun de respecter strictement l'âge minimum du travail des enfants dans tous les pays où Edenred opère. Dans tous les cas, cet âge minimum ne sera jamais inférieur à l'âge spécifié dans

¹ Sauf stage de courte durée dans certains pays

les Conventions 138 et 182 de l'Organisation Internationale du Travail, c'est-à-dire 15 ans, et 18 ans pour les travaux dangereux ou particulièrement difficiles. Si la législation locale fixe un âge minimum de travail plus élevé, ou si la scolarité obligatoire est plus longue, cette limite s'applique.

Toutes les lois doivent être respectées pour les jeunes travailleurs (par exemple, ceux qui ont entre l'âge minimum d'admission à l'emploi et 18 ans), y compris les réglementations relatives à l'embauche, aux conditions de travail, aux types de travail, aux heures de travail, à la preuve de la documentation relative à l'âge et aux heures supplémentaires.

▸ SALAIRES ET AVANTAGES - REMUNERATION, HEURES DE TRAVAIL, CONGES ET AVANTAGES

Edenred s'assure que :

- La semaine de travail classique est limitée à 48 heures effectives (ou moins, en fonction de la législation locale, des conventions collectives ou des accords de branche).
- Les salariés ont droit à des pauses raisonnables lorsqu'ils travaillent. Ils peuvent aller aux toilettes chaque fois que cela est nécessaire, et pas seulement pendant les pauses prévues à cet effet.
- Aucun salaire n'est inférieur au minimum légal applicable.
- Tous les employés reçoivent une fiche de paie et les salaires sont versés sur les comptes des employés à intervalles réguliers.
- Les heures supplémentaires sont rémunérées ou font l'objet d'un repos compensateur, conformément aux lois et réglementations locales.
- Les travailleurs ont droit à un repos d'au moins 24 heures consécutives pour chaque période de travail de sept jours, ou 48 heures de repos pour chaque période de quatorze jours.
- Les droits à des congés spécifiques : application des congés payés nationaux conformément au droit du travail local et, dans certains pays, en fonction du contrat de travail du salarié, possibilité de jours payés non travaillés.

Il incombe aux RH et aux responsables locaux de veiller à ce que ces pratiques soient respectées.

▸ LIBERTE D'ASSOCIATION ET DROIT DE NEGOCIATION COLLECTIVE

La négociation collective est une forme de dialogue social, Edenred respecte les conventions OIT dans tous les pays où le groupe est présent, conformément à la législation en vigueur.

Des procédures de négociation collective sont régulièrement mises en place avec les représentants des salariés, pour traiter des questions relatives aux conditions de travail. Grâce à ces réunions régulières, la direction les informe à l'avance, dans un délai raisonnable, de toute modification future des activités d'Edenred susceptible d'affecter l'emploi, comme les fusions ou les plans de licenciement.

Tous les employés d'Edenred sont libres de se faire accompagner par les représentants du personnel de leur choix pour toute réunion disciplinaire ou connexe.

Edenred interdit toute forme de discrimination à l'encontre des représentants des salariés. Des mécanismes de recours efficaces sont en place pour résoudre les litiges internes et les plaintes des salariés. Edenred soutient une communication efficace, respectueuse et transparente entre les salariés, leurs représentants et la direction.

▸ LIBERTÉ D'EXPRESSION

Les collaborateurs d'Edenred sont libres d'exprimer leurs opinions individuelles tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du lieu de travail, sous réserve de leur devoir de loyauté envers Edenred, de la nécessité de protéger la réputation du groupe et de maintenir un environnement de travail inclusif.

La liberté d'expression peut être limitée par des critères définis tels que la sécurité, la santé, le bon fonctionnement de l'entreprise, le respect de la dignité humaine et de la diversité des opinions. L'imposition

par la force de croyances personnelles et l'expression de la haine sont contraires aux valeurs d'Edenred et sont interdites.

▸ **CONDITIONS DE TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL**

Edenred s'engage à fournir un lieu de travail sûr et sain afin de prévenir les accidents et les atteintes à la santé liés ou survenant dans le cadre du travail ou du fait du fonctionnement des installations de l'employeur. Edenred s'implique également dans le bien-être des salariés, notamment sur le thème de l'ergonomie au travail ou de la santé mentale, qui inclut également le stress au travail. Ce sujet est traité et décliné localement par les personnes qui en ont la charge, très souvent les équipes RH. L'ensemble des collaborateurs d'Edenred est également engagé pour contribuer à cet environnement sûr et sain.

Edenred adopte une approche proactive en matière de santé et de sécurité, en mettant en œuvre des politiques, des systèmes et des formations destinés à prévenir les accidents et les blessures et à protéger la santé de ses collaborateurs. La démarche d'Edenred est menée en concertation avec les représentants des salariés et encourage la mise en place d'actions de formation et de sensibilisation des salariés. Des experts interviennent également pour certifier la conformité des installations ou pour conseiller les salariés en matière de santé. Le groupe Edenred fixe un cadre aux conditions de travail. Il est de la responsabilité de chacun de connaître ces principes et de les respecter dans son travail quotidien.

Des trousseaux de premiers soins et des extincteurs sont facilement accessibles sur le lieu de travail, et les sorties de secours sont clairement indiquées et dégagées. Les salariés sont régulièrement sollicités par les services RH locaux pour être formés sur l'ensemble de ces sujets. Edenred suit le nombre de salariés formés.

L'assistance à la politique de voyage est régulièrement revue pour les employés, les expatriés et leurs familles afin de renforcer leur protection. Les employés doivent suivre un module de formation spécifique sur les comportements à adopter dans certains pays à risque. Chaque employé doit en être pleinement conscient avant un voyage.

Les incidents liés à la santé et à la sécurité, en particulier les accidents évités de justesse, doivent être signalés et faire l'objet d'une enquête, le cas échéant, par le biais du système de surveillance de la santé et de la sécurité, afin d'améliorer la santé et la sécurité et d'éviter qu'ils ne se reproduisent. Edenred surveille le taux de fréquence des incidents.

En cas d'accident du travail, l'employé recevra les premiers soins et bénéficiera d'un suivi médical. Les incidents liés à la santé et à la sécurité font l'objet d'un suivi (le nombre de jours impactés et le taux de fréquence des incidents sont déclarés publiquement chaque année).

Tous les employés ont le droit de se retirer de toute situation où il y a un risque imminent d'accident, sans demander la permission à la direction. Le non-respect des normes de santé et de sécurité peut entraîner des mesures disciplinaires.

▸ **VIOLENCE ET HARCÈLEMENT**

Edenred ne tolère aucune pratique telle que les traitements inhumains, les punitions physiques, les insultes, le harcèlement ou la coercition mentale ou physique. Le droit au respect et à la dignité humaine est un principe clé.

Tous les employés d'Edenred sont informés de leur obligation de s'abstenir de tout comportement violent, menaçant ou abusif, et les managers sont formés aux techniques managériales permettant de lutter contre de tels comportements, d'identifier et de traiter les situations de harcèlement.

▸ **RESPECT DE LA VIE PRIVÉE**

Chaque collaborateur d'Edenred doit respecter la vie privée de tous les salariés lorsqu'il collecte des données personnelles ou surveille le lieu de travail.

Edenred dispose d'une procédure qui précise quelles sont les formes de collecte et de gestion des données autorisées, quelles sont les données personnelles des employés conservées, où elles sont stockées, comment on peut y accéder et pourquoi il est nécessaire de conserver ces données.

Les employés sont informés de toute surveillance sur le lieu de travail et des raisons de cette activité.

Edenred ne collecte pas d'informations sur les personnes avec lesquelles les employés ont des relations confidentielles sans le consentement écrit préalable de l'employé concerné. Chaque employé doit respecter cette règle lorsqu'il demande des données aux employés d'Edenred.

GOUVERNANCE

L'engagement d'Edenred à respecter les droits humains est soutenu au plus haut niveau de l'entreprise par notre président directeur général. Ce sujet fait l'objet de discussions régulières au sein du comité exécutif et du conseil d'administration.

Le vice-président exécutif des ressources humaines et de la responsabilité sociale des entreprises, qui est membre du comité exécutif, est chargé de superviser le respect des Droits de l'Homme au sein du groupe. En plus de l'équipe des ressources humaines, la directrice groupe de l'ESG et du développement durable et le directeur de la sécurité du groupe disposent d'un budget et d'une équipe dédiée qui définissent la stratégie mondiale en matière de droits humains et soutient sa coordination et sa mise en œuvre dans l'ensemble du groupe. Au niveau local, chaque directeur des ressources humaines ou responsable local supervise la mise en œuvre et la promotion de tous ces principes et règles. Nous travaillons ensemble pour intégrer les droits humains dans nos activités quotidiennes, pour garantir le respect et la réalisation des Droits de l'Homme conformément aux normes internationales et à ce qui est mentionné dans le présent document.

Aussi, comme indiqué au début de ce document, il est essentiel que chaque employé d'Edenred ait connaissance de cette politique, la comprenne et s'engage à la suivre.

Les collaborateurs peuvent partager leurs expériences ou ressentis à travers différents canaux ou en contactant différentes personnes pour exprimer leurs préoccupations ou faire un rapport :

- En s'adressant à leur supérieur hiérarchique ou à un membre du service des affaires juridiques, de la conformité et de la réglementation.
- En contactant directement le département des ressources humaines
- En contactant leur référents locaux (par exemple : la personne référente pour les personnes en situation de handicap dans les équipes RH de certaines entités) ou leur représentant du personnel s'il en existe un (par exemple : le référent harcèlement).
- En se connectant sur la ligne d'alerte Safe Channel. Vous trouverez ci-dessous comment Edenred recueille et traite ses alertes :

Edenred met à la disposition de ses collaborateurs des mécanismes de collecte et de traitement des signalements, notamment via le Safe Channel ([lien ici](#)), disponible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 en 17 langues.

Nous encourageons l'utilisation efficace de ces mécanismes afin que tous les collaborateurs d'Edenred puissent signaler les cas de violations présumées des Droits de l'Homme. La confidentialité et la protection contre les représailles sont garanties à toute personne utilisant ces mécanismes. La politique de collecte et de traitement des signalements, ainsi que la présente politique, sont disponibles en plusieurs langues.

Edenred s'engage à appliquer des mesures disciplinaires justes, raisonnables et légales. Le Safe Channel permet aux collaborateurs de signaler tout comportement potentiellement inapproprié de manière sécurisée et anonyme.

- En contactant directement le directeur de la sécurité du groupe. Il organise et pilote la stratégie de sûreté et de sécurité dans toutes les entités du groupe. Cette stratégie est actuellement déployée via des

correspondants dans les différentes entités, en tenant compte de leurs besoins, des pratiques locales et du cadre légal et réglementaire.

Tout signalement de violation présumée des Droits de l'Homme ou d'impact négatif sur les Droits de l'Homme sera soigneusement examiné par le groupe, dans un délai raisonnable, et traité rapidement et de manière appropriée. Les personnes qui feront appel à ce type d'alertes ne feront pas l'objet de représailles, de menaces ou de harcèlement, et leur identité sera gardée confidentielle dans la mesure du possible et dans la mesure où la loi le permet. Lorsqu'une alerte est fondée, des mesures appropriées telles que des mesures préventives et/ou disciplinaires seront prises si nécessaire, indépendamment des personnes concernées, et conformément à la loi et/ou à la politique en matière de mesures disciplinaires.

Cette politique est continuellement évaluée et révisée afin de renforcer notre approche des Droits de l'Homme, y compris des droits du travail, et compte sur l'ensemble de ses employés pour les appliquer localement.

Le FEEDBACK est le bienvenu
N'hésitez pas à nous faire un retour sur cette politique, que vous soyez internes à Edenred ou une partie prenante externe.
Si vous souhaitez nous faire part de vos commentaires ou discuter de ce rapport, veuillez-vous adresser à contact-csr@edenred.com
Si vous souhaitez soulever une question relative aux Droits de l'Homme, veuillez utiliser la Safe Channel d'Edenred .

Historique de version

Version	Date	Auteur	Validation	Niveau de confidentialité
1	10/12/2024	Départements RH et RSE	CEO	Document public à usage interne et externe

► RESSOURCES EXTERNES

[Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme.](#)

[Le Pacte mondial des Nations Unies.](#)

Les conventions fondamentales de l'[Organisation Internationale du Travail \(OIT\)](#) et en particulier :

- Conventions de l'OIT n° 1 et 30
- Conventions de l'OIT n° 26 et 131
- Conventions de l'OIT n° 87, 98 et 135
- Conventions de l'OIT n° 100 et 111
- Convention de l'OIT n° 105
- Conventions de l'OIT n° 138 et 182
- Convention de l'OIT n° 155
- Convention de l'OIT n° 190

[La loi britannique sur l'esclavage moderne.](#)