



Em conformidade com a Lei nº 14.611, à Portaria MTE Nº 3.714 e ao Decreto nº 11.795/2023, a Edenred publica os relatórios de Transparência e Igualdade Salarial das empresas Ticket Serviços S.A., Ticket Soluções HDFGT S.A. e Ticket Gestão em Manutenção EZC S.A.

1º Semestre de 2024

DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO NA EDENRED

Inicialmente, convidamos as partes interessadas a conhecer, além do relatório, [nosso compromisso com a Diversidade, Equidade e Inclusão](#) em que definimos **seis princípios orientadores que guiam nossa atuação em busca de uma cultura diversa, equitativa e inclusiva** para garantirmos e promovermos ambientes de trabalho seguros, respeitosos, livres de discriminação e com igualdade de oportunidades e de desenvolvimento profissional para todas as pessoas que compõem nosso quadro de pessoas colaboradoras.

Nosso compromisso é parte da origem de nosso programa de Diversidade, Equidade e Inclusão (chamado SER) que conta com quatro pilares de sustentação: **governança, engajamento, desenvolvimento e comunicação**. Eles se conectam com as frentes de atuação definidas como prioritárias: diversidade geracional, equidade de gênero, LGBTI+, pessoas com deficiência e raça e etnia.

O programa possui duas esferas de **governança** que colocam nossas pessoas como protagonistas e agentes de transformação: um **Comitê Executivo de Diversidade**, formado pela alta liderança, Comitê Executivo da Edenred Brasil e suas marcas, além de líderes de RH, com poder deliberativo sobre as pautas; e os **Grupos de Afinidade**, formados por pessoas que se sentem representadas pelas frentes de atuação ou que queiram agregar como aliadas nas diretrizes. Os grupos se reuniram 45 vezes em 2023.

No pilar **engajamento**, promovemos, o Papo SER, um espaço de bate-papo com múltiplas temáticas prioritárias identificadas pela governança, além da Semana de Diversidade. No pilar **desenvolvimento** e com quase 2.000 horas de treinamento, treinamos centenas de líderes para uma liderança inclusiva; capacitamos mais de 100 pessoas para serem Embaixadores da Diversidade; e mais de 90% das equipes realizou o curso Global de Diversidade em nossa universidade digital. Já no pilar **comunicação**, foram mais de 400 comunicações internas e/ou externas sobre Diversidade.

DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO NA EDENRED

Em adição às práticas internas, temos compromissos públicos, como a nossa participação da **Coalizão Empresarial para a Equidade Racial e de Gênero**, do **Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+**, do **Fórum de Gerações e o Futuro do Trabalho** e do **Pacto pela Inclusão da Pessoa com Deficiência**.

Neste processo de avanços, recebemos, no último ano e pela segunda vez, o **Selo de Direitos Humanos e Diversidade por Excelência em Diversidade, Equidade e Inclusão** da Cidade de São Paulo, promovido pela Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania. Além dele, as marcas Ticket e Edenred Ticket Log foram eleitas como uma das cinco **Melhores Empresas para Mulher Trabalhar no Brasil** em suas categorias pelo Great Place to Work em 2023.

E, em vigor desde 2022, a Edenred formalizou a **sustentabilidade como tema central de seu plano estratégico global até 2025**, incluindo a temática de diversidade dentro do pilar Social, em linha com nossa diretriz global de Sustentabilidade.

Para garantirmos o cumprimento de nosso compromisso, temos Código de Ética e Conduta, Guia Anticorrupção, Cartilha do Fornecedor e o Canal Seguro (nosso canal de denúncias). Essas e outras informações estão presentes na página www.edenred.com.br/compliance.



ORIGEM DOS RELATÓRIOS

Os relatórios a seguir são previstos na Lei nº 14.611, aprovada em 03 de julho de 2023, que aborda a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens no ambiente de trabalho.

Os dados foram extraídos do Portal Emprega Brasil e consideram as informações reportadas via e-Social ao Governo Federal, do ano de 2022. Importante lembrarmos alguns conceitos que serão abordados no relatório:

- ▶ Salário é o montante recebido diretamente pelo empregado pela contraprestação do trabalho.
- ▶ Remuneração indica a totalidade dos ganhos do empregado decorrentes do vínculo empregatício (salário, horas extras, comissões, premiações, entre outros).

A base de cálculo utiliza os Grandes Grupos da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) e o envio dos relatórios foi feito pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

COMENTÁRIOS DA EDENRED SOBRE OS RELATÓRIOS

- ▶ A categoria "Grandes Grupos" é a classificação mais agregada dos CBOs. Reúne amplas áreas de emprego, mais do que tipos específicos de trabalho. Por força de sua amplitude, nem sempre se estabelecem inter-relações dos conjuntos ali reunidos.
- ▶ Considerando o disposto acima, incorremos em um elevado número de carreiras com diferentes cargos agrupados em mesmos Grandes Grupos.
- ▶ Adicionalmente, os CBOs disponíveis atualmente não possuem abrangência necessária que corresponda a todos os cargos trabalhados nas carreiras da empresa. Sendo assim, é possível que o mesmo código seja atribuído a diferentes funções em diversos casos (ex: cargos das áreas de Recursos Humanos, Contábeis, Finanças, entre outros, são considerados cargos "administrativos").
- ▶ O mesmo ocorre em diferentes níveis de prontidão ocupacional das diversas carreiras existentes na companhia, em que níveis de posições Juniores, Plenos, Seniores e Especialistas podem ser informados no mesmo Código de Ocupação.
- ▶ Como não tivemos acesso aos detalhes dos critérios utilizados nos cálculos (composição, variáveis, entre outros) para as comparações realizadas, não conseguimos avaliar a precisão dos dados apresentados nos relatórios.

O que também temos por aqui

- Política de Remuneração Igualitária, conforme previsto no artigo 461 da CLT.
- Programa de Distribuição de Lucros e Resultados comum para todos os grupos.
- Processo de reconhecimento de performance e potencial para todos os colaboradores.
- Cargos com salários tabelados, acrescidos de remuneração variável.
- Estímulo para contratação de mulheres, em que todos os processos seletivos devem trabalhar públicos diversos. Para oportunidades na alta liderança, é mandatório ter, no mínimo, uma mulher entre finalistas.
- Mapeamento de necessidades para o desenvolvimento de carreira das mulheres na organização.
- Adesão ao Programa Empresa Cidadã do Governo Federal.

RELATÓRIO TICKET SERVIÇOS S.A.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024

CNPJ: 47866934000174

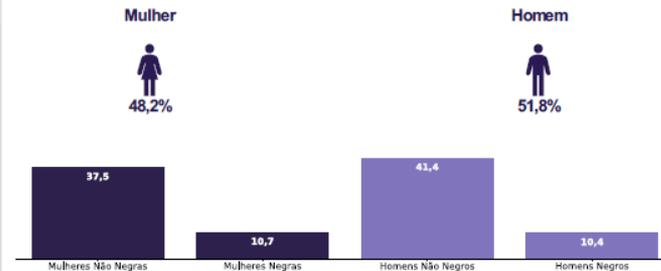


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 79,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 83,6%

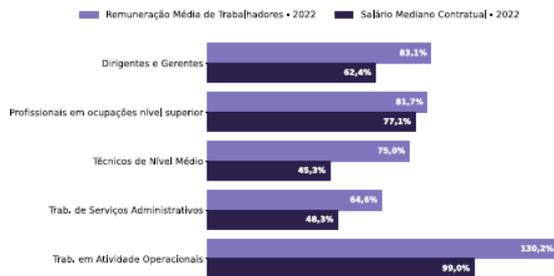
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça

Indicador	Definição	Razão MH
Salário Contratual Médio (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	79,0%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	<p>Número total de Homens = Salário médio para Homens (H)</p> <p>Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	83,6%



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	☐
Cumprir metas de produção	☐
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	☐
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	☐
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	☐
Ações para aumentar a diversidade	1º Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	☐ ☐ ☐
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+)	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	☐

RELATÓRIO TICKET SOLUÇÕES HDFGT S.A. (SÃO PAULO)

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024
 CNPJ: 03506307002010

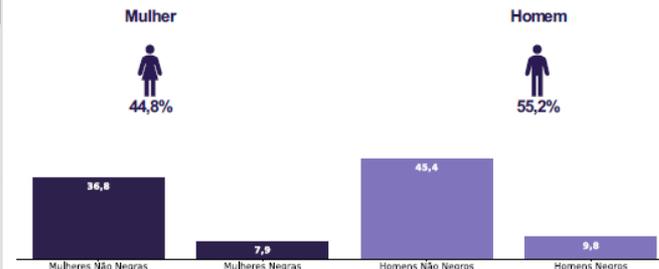


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 95,5% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 81,4%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

Indicador	Definição	Razão MH
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	95,5%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	Número total de Homens = Salário médio para Homens (H) Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)	81,4%

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres, (2) por ter menos de três homens, (3) por não ter mulheres, (4) por não ter homens, (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional, (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	🟡
Cumprir metas de produção	🟡
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	🟡
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	🟡
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	🟡
Ações para aumentar a diversidade	1º Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	🟡 🟡 🟡
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+)	🟡 🟡 🟡 🟡
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	🟡

RELATÓRIO TICKET SOLUÇÕES HDFGT S.A. (CAMPO BOM)

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024

CNPJ: 03506307000157

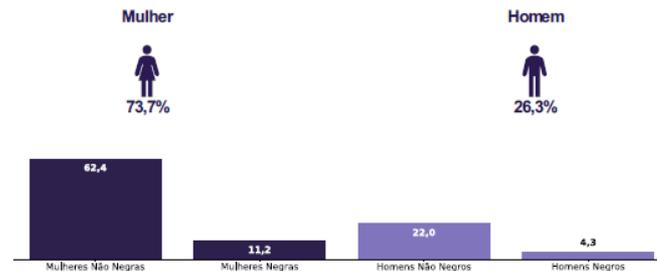


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 98,6% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 76,7%

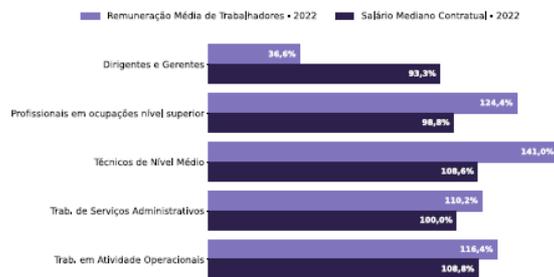
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça

Indicador	Definição	Razão MH
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	98,6%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	<p>Número total de Homens = Salário médio para Homens (H)</p> <p>Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	76,7%



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homem nem mulheres naquele grupo ocupacional.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	☐
Cumprir metas de produção	☐
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	☐
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	☐
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	☐
Ações para aumentar a diversidade	1º Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	☐ ☐ ☐
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+)	☐ ☐ ☐ ☐
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	☐

RELATÓRIO TICKET GESTÃO EM MANUTENÇÃO E ZC S.A.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024
 CNPJ: 08273364000157

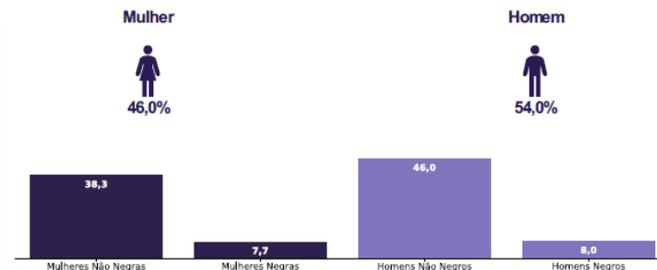


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 73,1% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 86,8%

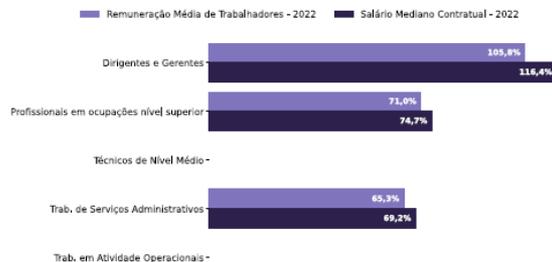
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	73,1%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	Número total de Homens = Salário médio para Homens (H) Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)	86,8%



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Fl
Cumprir metas de produção	Fl
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	Fl
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	Fl
Tempo de experiência profissional	Fl
Capacidade de trabalho em equipe	Fl
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Fl
Ações para aumentar a diversidade	1º Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Fl Fl Fl
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+)	Fl Fl Fl Fl Fl
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	Fl



Enrich
connections.
For good.