



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., Rb Rede de Benefícios e Gestão Empresarial LTDA., Ticket Soluções HDFGT S.A. e Ticket Gestão em Manutenção EZC S.A.

2º 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**. Em 2024, aderimos ao capítulo brasileiro do Pacto Global da ONU, em adição à adesão desde 2016 de nossa matriz, na França.



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 Edенred 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 2024, a Edенred Brasil é parte das 55 empresas com destaque acima da média na pesquisa ETHOS/Época de Inclusão.

E, em vigor desde 2022, a Edенred 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. Quer saber mais? Confira [aqui](#) nosso Relatório Anual de 2023.

Para garantirmos o cumprimento de nosso compromisso, contamos com 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 2023. 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.

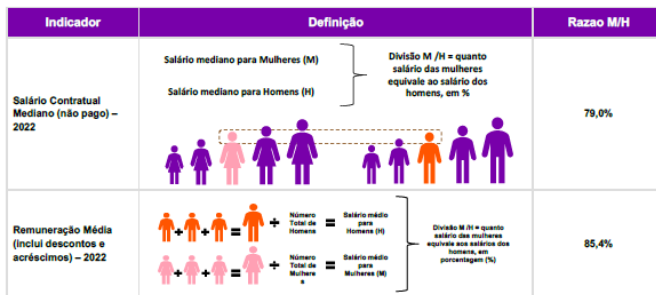
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

Empregador: 47.866.934/0001-74 / Quant. de trabalhadores: 836

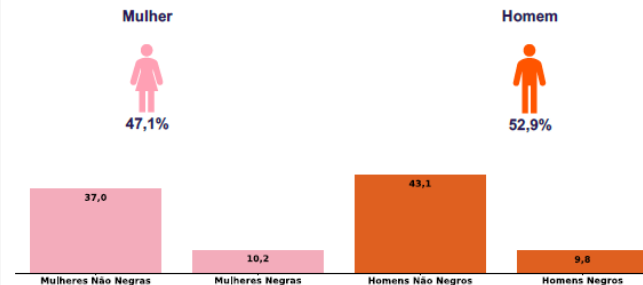


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 79,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 85,4%

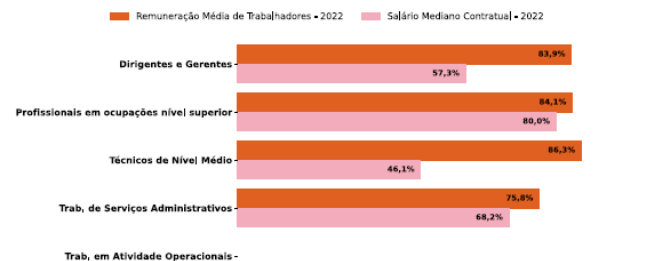
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:



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:



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+, indígenas)	🚫🚫🚫🚫🚫
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	🚫

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.

RELATÓRIO RB REDE DE BENEFICIOS E GESTAO EMPRESARIAL LTDA.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

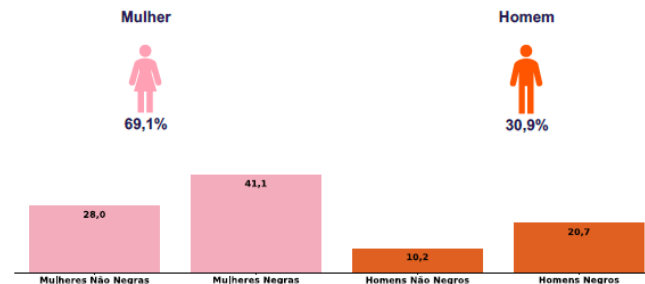
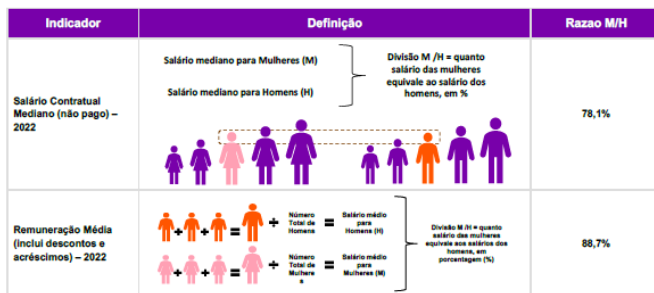
Empregador: 00.342.669/0001-61 / Quant. de trabalhadores: 254



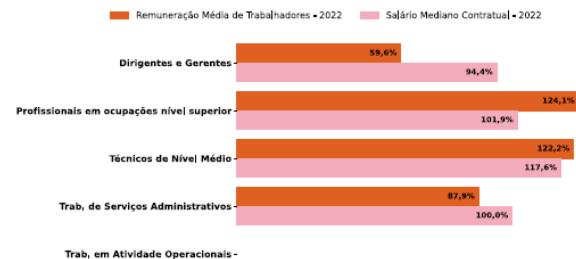
Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 78,1% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivale a 68,7%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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 da contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por 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	Re
Cumprir metas de produção	Re
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	Re
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	Re
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Re
Ações para aumentar a diversidade	1º Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Re Re Re
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, indígenas)	Re Re Re Re Re
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	Re

***Esta empresa passou a fazer parte da Edened Brasil no 2º Semestre de 2024.**

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

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

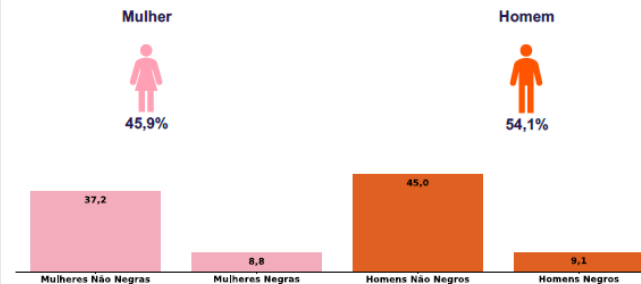
Empregador: 03.506.307/0020-10 / Quant. de trabalhadores: 331



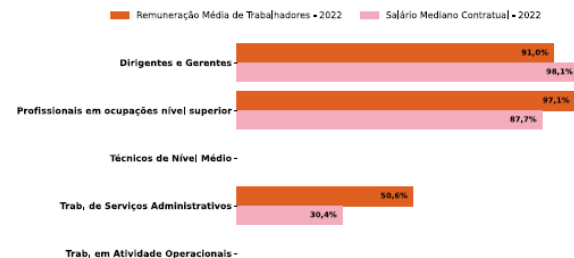
Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 93,7% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 86,5%

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	<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>	93,7%
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 aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	86,5%



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 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+, indígenas)	☒ ☒ ☒ ☒ ☒
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	☒

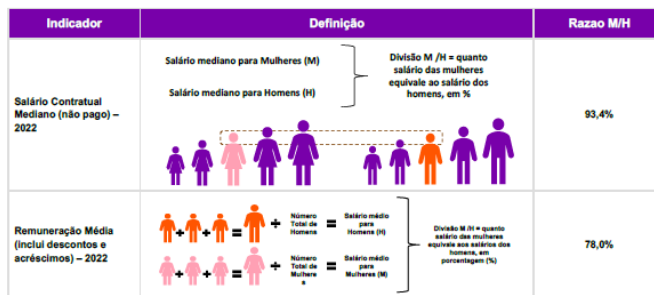
RELATÓRIO TICKET SOLUÇÕES HDFGT S.A. (CAMPO BOM)

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

Empregador: 03.506.307/0001-57 / Quant. de trabalhadores: 592

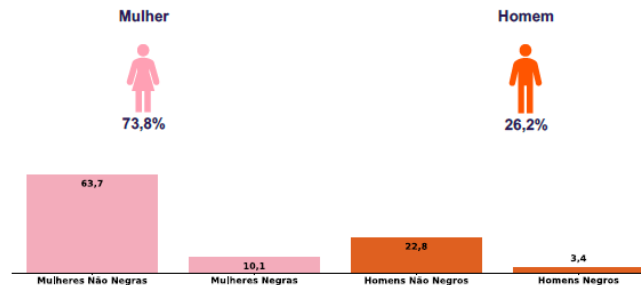


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 93,4% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivale a 78,0%

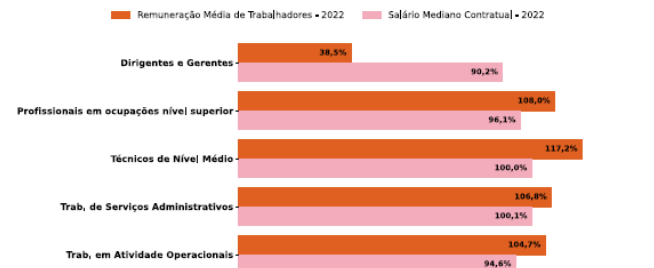


Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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 da 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+, indígenas)	🚫 🚫 🚫 🚫 🚫
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 - 2º Semestre 2024

Empregador: 08.273.364/0001-57 / Quant. de trabalhadores: 335

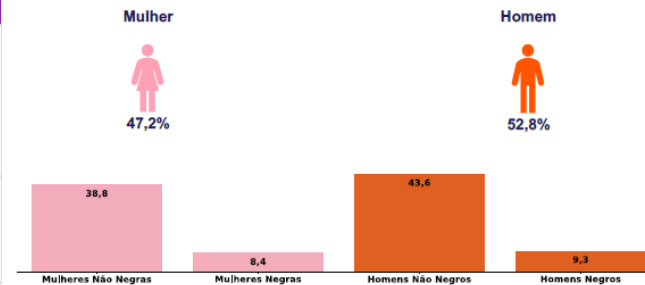


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 72,4% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 83,6%

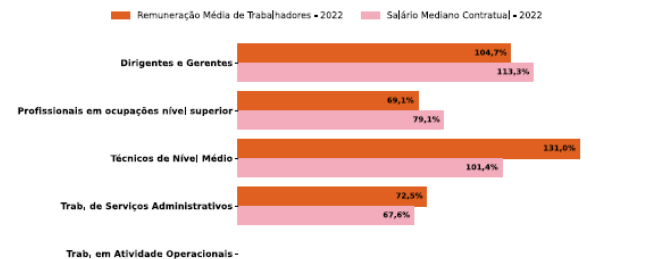
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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

Indicador	Definição	Razão M/H
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>	72,4%
Remuneração Média (incluindo descontos e acréscimos) - 2022	<p>Número Total de Homens + Salário médio para Homens (H) = Remuneração Média para Homens</p> <p>Número Total de Mulheres + Salário médio para Mulheres (M) = Remuneração Média para Mulheres</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 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+, indígenas)	🟡🟡🟡🟡🟡
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	🟡



Enrich
connections.
For good.