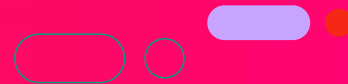




Em conformidade com a Lei nº 14.611, à Portaria MTE Nº 3.714 e ao Decreto nº 11.795/2023, a Edenred publica os relatórios de Transparência e Igualdade Salarial das empresas Ticket Serviços S.A., Ticket Soluções HDFGT S.A. e Ticket Gestão em Manutenção EZC S.A.



1º Semestre de 2025



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 conta com 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 aliados nas diretrizes.

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** 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.

Além das ações acima, a Edenred possui programas de desenvolvimento locais e globais que têm como foco ampliar ainda mais a inclusão de mulheres em níveis de liderança.

DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO NA EDENRED

Em adição às práticas internas, recebemos, novamente o **Selo de Direitos Humanos e Diversidade por Excelência em Diversidade, Equidade e Inclusão 2024** da Cidade de São Paulo, promovido pela Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania. Além disso, 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, no último ano.

E, em vigor desde 2022, a Edenred formalizou **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 2025. 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 aí 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.
- ▶ A Edenred ainda reforça que possui:
 - Política de Remuneração Equalitária, 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 todas os processos seletivos devem trabalhar públicos diversos. Para oportunidades na alta liderança, é mandatário 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 2025
 Empregador: 47.866.934/0001-74 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 853

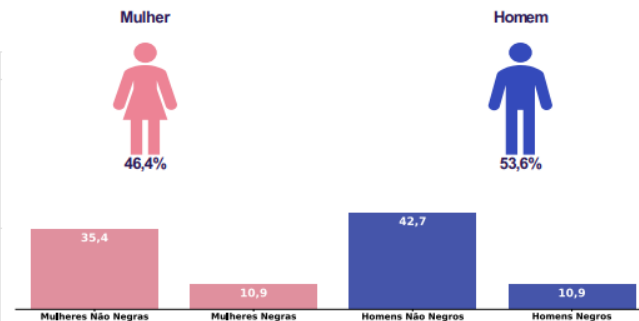


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 76,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 82,6% da recebida pelos homens.

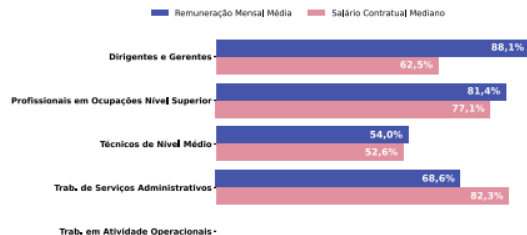
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	76,5%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens + Remuneração Mensal Média por Homens (H) = Remuneração Total de Homens Número Total de Mulheres + Remuneração Mensal Média por Mulheres (M) = Remuneração Total de Mulheres Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)	82,6%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem 2024

Critérios remuneratórios	
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	
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 de 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 TICKET SOLUÇÕES HDFGT S.A. (SÃO PAULO)

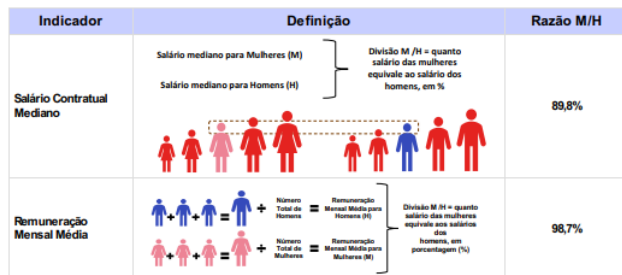
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

Empregador: 03.506.307/0020-10 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 118

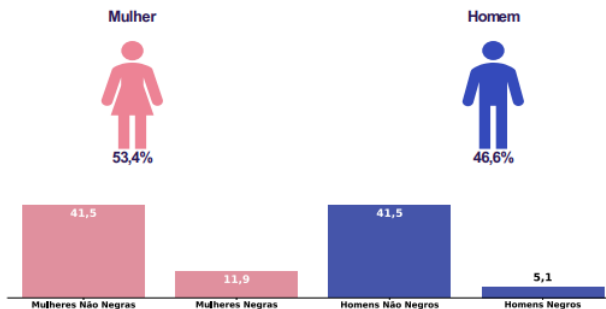


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 89,8% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 98,7% da recebida pelos homens.

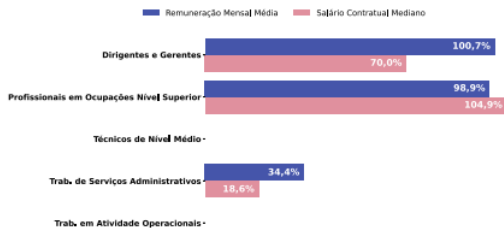


Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 10%.



Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

Critérios remuneratórios	
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	
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 apresente 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 TICKET SOLUÇÕES HDFGT S.A. (CAMPO BOM)

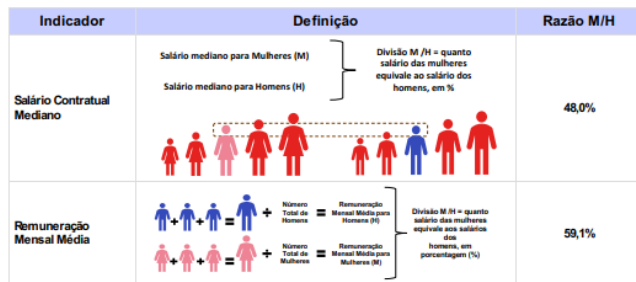
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

Empregador: 03.506.307/0001-57 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 791

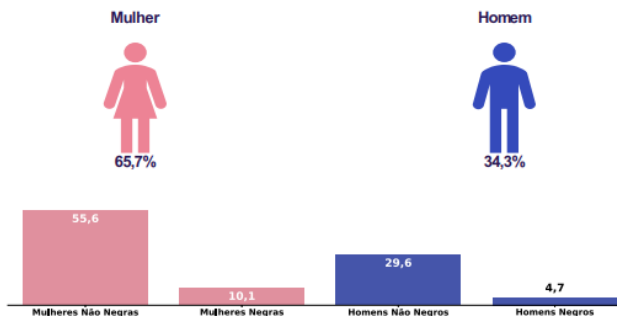


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 48,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 59,1% da recebida pelos homens.

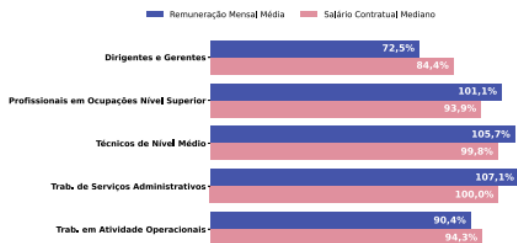


Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100.



Crerios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

Crerios remuneratórios	
Piano de Cargos e Salários ou Piano 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 sugesões	☹️
Ações para aumentar a diversidade	
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, LGTBIQA+, Indígenas)	☹️ ☹️ ☹️ ☹️ ☹️
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	☹️

Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo de diferença, para a salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um das 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 TICKET GESTÃO EM MANUTENÇÃO E ZC S.A.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025
 Empregador: 08.273.364/0001-57 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 509

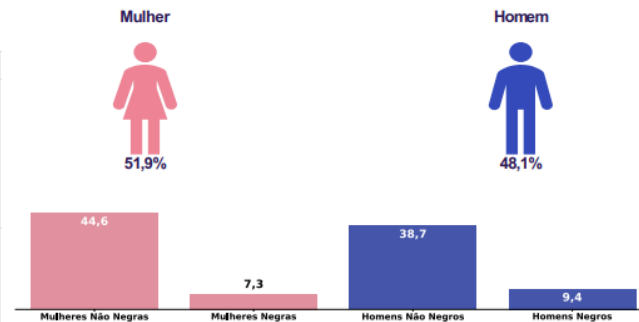


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 71,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 74,5% da recebida pelos homens.

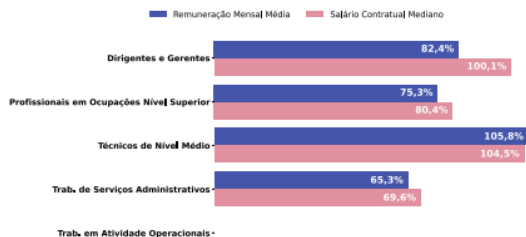
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	71,5%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens + Remuneração Mensal Média para Homens (H) = Remuneração Mensal Média para Homens (H) Número Total de Mulheres + Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	74,5%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100.



Críticos de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

Críticos remuneratórios	
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	
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 de 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 remittidos mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.



Enrich
connections.
For good.