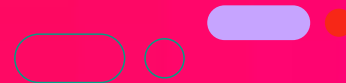




Em conformidade com a Lei nº 14.611, à Portaria MTE Nº 3.714 e ao Decreto nº 11.795/2023, a Edenred publica os relatórios de Transparência e Igualdade Salarial das empresas Ticket Serviços S.A., Ticket Soluções HDFGT S.A. e Ticket Gestão em Manutenção EZC S.A., RB e REPOM.

1º Semestre de 2026



# 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 reconhecimento às nossas práticas, a Edenred Brasil foi destaque no Prêmio Ethos de Diversidade, entre as melhores empresas do país na gestão do tema, conquistando o 2º lugar em inclusão de pessoas com deficiência. 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.

Nossa estratégia global de Sustentabilidade, Ideal, estabelece o pilar People, que orienta nossas ações para promover um ambiente mais seguro, inclusivo e equitativo em todas as operações. Complementarmente, no Brasil, conduzimos a estratégia local de diversidade chamada SER, estruturada nos pilares Carreira e Futuro, Cultura e Pertencimento, e Marca e Impacto, reforçando nosso compromisso com inclusão e desenvolvimento das pessoas.

---

Para garantir transparência e integridade, contamos com Código de Ética e Conduta, Guia Anticorrupção, Cartilha do Fornecedor e o Canal Seguro para denúncias. Essas e outras informações estão presentes na página [www.edenred.com.br/compliance](http://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 2026. 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.

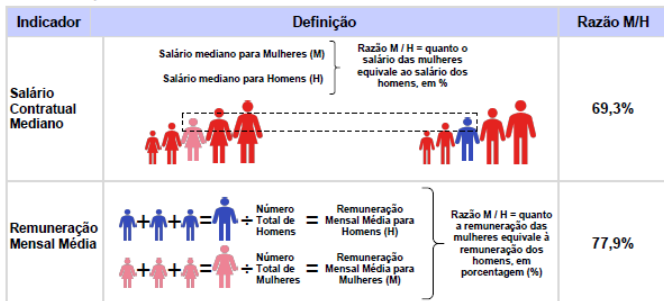
# RELATÓRIO TICKET SERVIÇOS S.A.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026  
Empregador: 47.866.934/0001-74 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 851

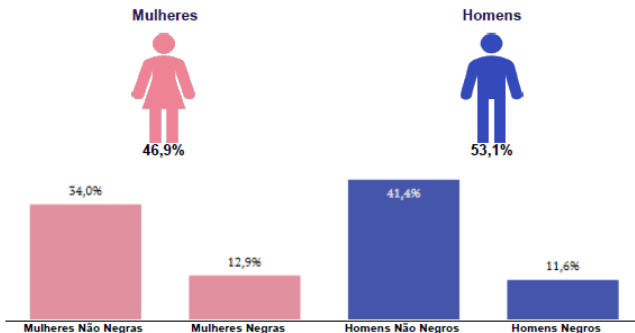


## Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 69,3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 77,9% da recebida pelos homens.

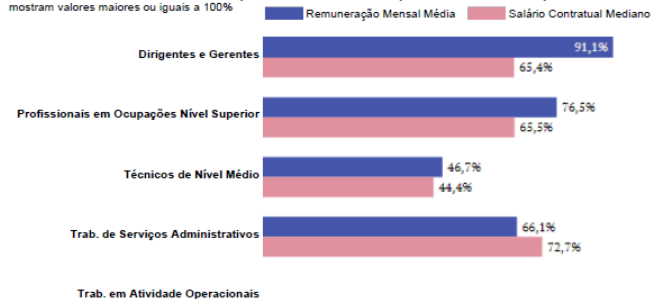


## Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



## Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 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.

## Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

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

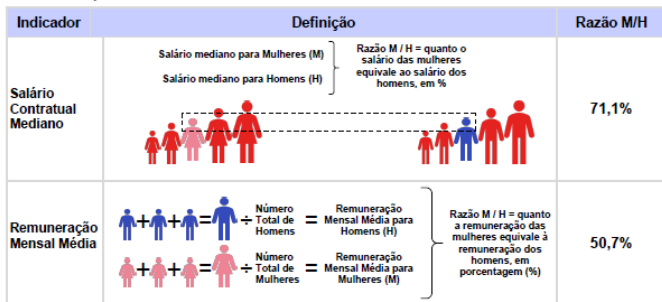
# RELATÓRIO RB SERVICOS EMPRESARIAIS LTDA

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026  
 Empregador: 04.124.182/0001-63 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 230

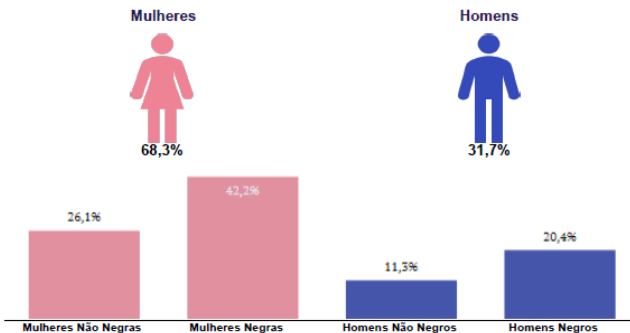


## Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 71,1% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 50,7% da recebida pelos homens.

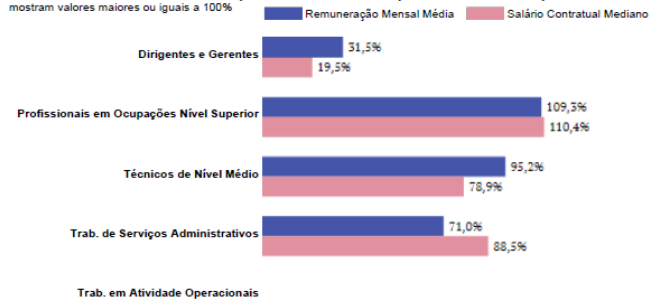


## Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



## Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 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.

## Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

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	🚫

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

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026

Empregador: 03.506.307/0020-10 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 117

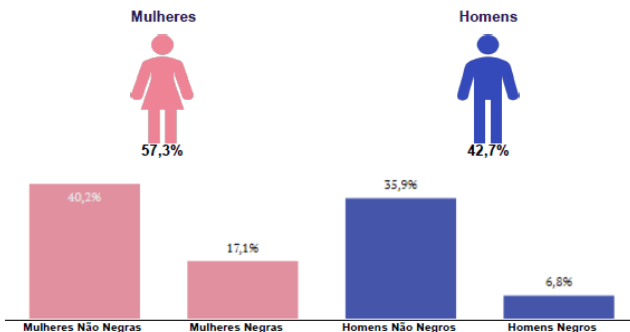


## Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 95,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 104,8% da recebida pelos homens.

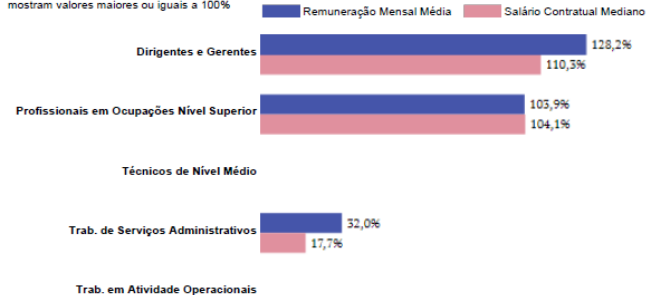
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	95,5%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	104,8%

## Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



## Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 100%



## Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

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 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.

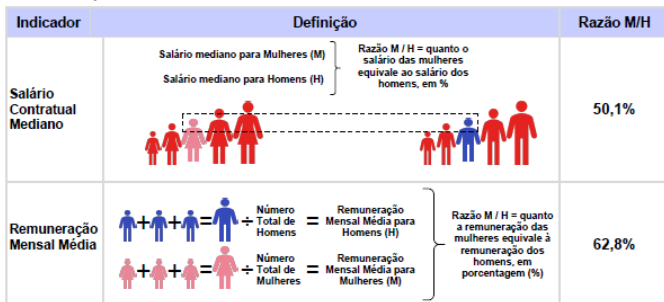
# RELATÓRIO TICKET SOLUÇÕES HDFGT S.A. (CAMPO BOM)

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026  
Empregador: 03.506.307/0001-57 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 756

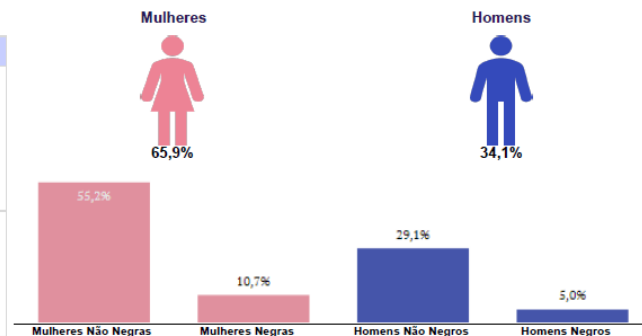


## Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 50,1% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 62,8% da recebida pelos homens.

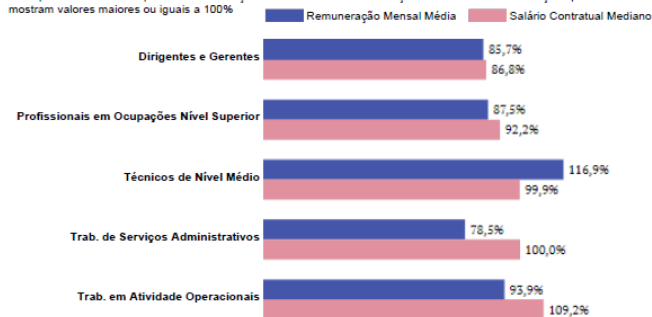


## Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



## Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 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.

## Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

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	☹️

# RELATÓRIO TICKET GESTÃO EM MANUTENÇÃO E ZC S.A.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026  
 Empregador: 08.273.364/0001-57 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 563

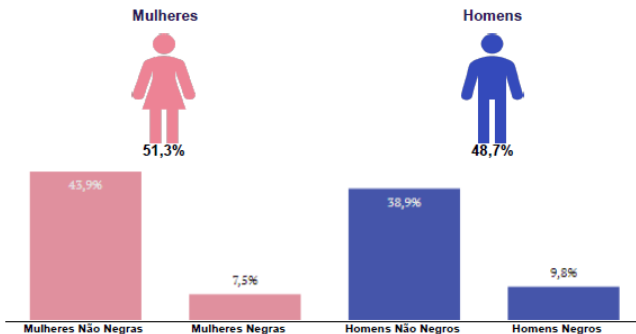


## Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 66,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 74,0% da recebida pelos homens.

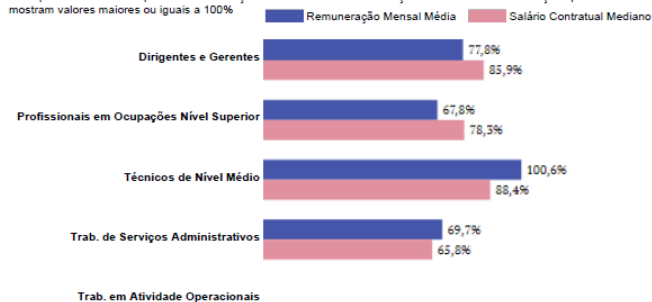
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H)	Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em % 66,0%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)	Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%) 74,0%

## Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



## Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 100%



## Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

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 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 REPOM INSTITUICAO DE PAGAMENTO HUSA S.A

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026  
 Empregador: 65.697.260/0001-03 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 102

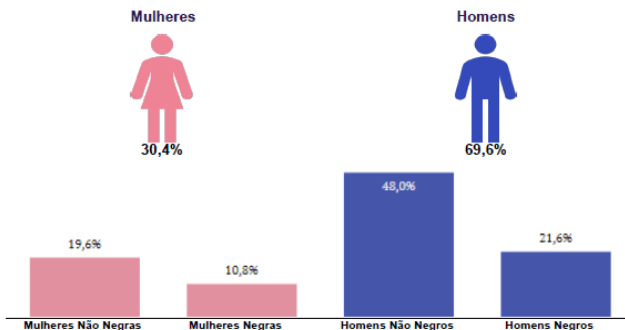


## Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 58,1% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 75,3% da recebida pelos homens.

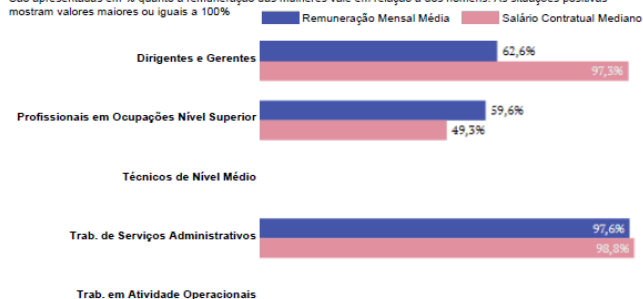
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H)	Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em % 58,1%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)	Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%) 75,3%

## Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



## Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 100%



## Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

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 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.



Enrich  
connections.  
For good.