



POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

Edenred es una plataforma digital líder en servicios y pagos y el compañero diario de las personas en el trabajo, que conecta a más de 60 millones de usuarios y más de 2 millones de comercios asociados en 45 países a través de cerca de 1 millón de clientes corporativos.

Edenred ofrece soluciones de pago específicas para alimentación (como beneficios de comida), compromiso de los empleados (como tarjetas regalo y plataformas de compromiso de los empleados), movilidad (como multienergía, incluida la carga de vehículos eléctricos, mantenimiento, peaje, aparcamiento) y pagos corporativos (como tarjetas virtuales).

Fieles al propósito del Grupo, "*Enrich connections. For good.*," estas soluciones mejoran el bienestar y el poder adquisitivo de los usuarios. Mejoran el atractivo y la eficiencia de las empresas y vitalizan el mercado laboral y la economía local. También fomentan el acceso a alimentos más sanos, productos más respetuosos con el medio ambiente y una movilidad más sostenible.

Es 2024, los 12.000 empleados de Edenred están comprometidos con hacer del mundo laboral un ecosistema conectado que sea cada día más seguro, más eficiente y responsable. Operando en 45 países, con una representación de más de 87 nacionalidades, Edenred es multicultural y diversa por naturaleza. Edenred garantiza un entorno de trabajo seguro, justo y abierto en el que nuestros talentos prosperan, trabajando de forma creativa y en confianza.

Edenred contribuye al desarrollo de las personas en los países en los que opera y está convencida de que para crecer respetuosamente es necesario garantizar el respeto y la protección de los derechos humanos.

FUNDAMENTOS DE EDENRED

Esta Política de Derechos Humanos se aplica a todos nuestros empleados en todo el mundo. Todos los empleados, desde los ejecutivos y directivos hasta los recién llegados, son responsables de conocer, cumplir y comunicar nuestros compromisos en materia de derechos humanos. Todos los empleados de Edenred deben respetar los compromisos de Edenred. Es responsabilidad de todos comprender y comprometerse con todos los principios obligatorios establecidos en esta Política de Derechos Humanos.

Para nuestros proveedores, consulte la Carta del Proveedor publicada en diciembre de 2023.

Todos los empleados de Edenred deben comprometerse a respetar los derechos humanos tal y como se definen en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y adherirse a los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Según la definición del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, "*La idea de los derechos humanos es tan simple como poderosa: que las personas tienen*

derecho a ser tratadas con dignidad. Los derechos humanos son inherentes a todos los seres humanos, cualquiera que sea su nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, idioma o cualquier otra condición. Toda persona tiene derecho a disfrutar de los derechos humanos sin discriminación. Todos estos derechos están interrelacionados y son interdependientes e indivisibles".

Las acciones emprendidas por Edenred y su rendimiento en las áreas cubiertas por estas directrices se publican cada año en su informe de Comunicación sobre el Progreso, disponible en el sitio web del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Todos los empleados de Edenred deben cumplir los principios y derechos fundamentales recogidos en los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en la Ley de Esclavitud Moderna del Reino Unido, que abarcan:

- la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva,
- eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio,
- abolición efectiva del trabajo infantil,
- eliminación de la esclavitud moderna, incluida la trata de seres humanos,
- eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, incluido el acoso sexual y no sexual.

Todos los empleados de Edenred deben prohibir la discriminación, el trabajo forzado, ilegal e, infantil y se comprometen a unas condiciones de trabajo seguras y saludables, a la dignidad individual, a unos salarios y prestaciones tan claros y al respeto a la intimidad. Se respeta el derecho a la libertad de asociación, negociación colectiva y expresión.

¿POR QUÉ EDENRED HA ACTUALIZADO ESTA POLÍTICA?

En 2016, Edenred actualizó su Carta Ética, que define la conducta que se espera de sus empleados, socios y proveedores. A finales de 2023, el 100 % de los empleados elegibles de Edenred habían reconocido la Carta Ética.

En 2018, se llevó a cabo un análisis de los riesgos extra financieros, incluidos los riesgos en materia de derechos humanos, en los 45 países del Grupo. Los resultados de este análisis no identificaron ningún riesgo significativo para los derechos humanos. En 2023, el análisis de doble materialidad de Edenred no identificó ningún riesgo humano importante para los empleados.

Sin embargo, consciente de su impacto y comprometida con la protección de los empleados, Edenred ha decidido ir más allá creando una política de Derechos Humanos para sus empleados. Una vez más, es importante recordar que Edenred establece un marco con esta Política de Derechos Humanos, pero es responsabilidad de cada uno de los empleados del Grupo aplicar y compartir estos principios clave.

- En esta política, el ámbito de aplicación son todos los empleados a tiempo completo y parcial del Grupo y sus entidades en todo el mundo.
- Esta política consolida los compromisos existentes en la Carta Ética (que todo empleado debe haber leído y firmado) y aporta claridad a nuestros procesos y procedimientos.
- Cuando existe legislación nacional y normas internacionales de derechos humanos, es importante comprometerse a nivel local con la legislación nacional y promover la norma superior siempre que sea posible.
- El Departamento de Recursos Humanos es responsable de garantizar el respeto de los Derechos Humanos en todo el mundo.

▸ PRINCIPIOS DE EDENRED

▸ LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

La diversidad y la inclusión son fuentes de valor y rendimiento. La Carta Ética de Edenred reafirma su compromiso de prohibir cualquier forma de discriminación sobre expresión de género, edad, situación familiar, origen, orientación sexual, capacidades físicas y apariencia, o pertenencia a una organización política, religiosa o laboral. Consciente de que la diversidad de sus empleados es una fortaleza y un activo, Edenred lanzó en 2019 un plan de acción de diversidad global. Es importante que todos los empleados de Edenred tengan el mismo acceso a las oportunidades de crecimiento. El plan de acción cuenta con el apoyo y la coordinación al más alto nivel dentro del Grupo e incluye un conjunto de compromisos individuales y colectivos relacionados con la contratación, los prejuicios inconscientes, la formación y la gestión del talento.

En cumplimiento de la legislación local aplicable, todos los empleados del Grupo Edenred se comprometen a ofrecer un lugar de trabajo libre de acoso y discriminación ilegal. Esto se aplica a las prácticas de contratación y empleo, como salarios, ascensos, recompensas, acceso a la formación, despidos y jubilación. Es responsabilidad de todos los empleados proporcionar a todos ellos la mejor experiencia posible de vida laboral.

No se aceptan prácticas discriminatorias. En caso de sospecha de incidentes de abuso de los Derechos Humanos, los equipos de RRHH de Edenred se comprometen a investigar y se toman medidas cuando es necesario. Aplicamos prácticas disciplinarias justas, razonables y legales.

Todas nuestras ofertas de empleo incluyen la siguiente declaración "En Edenred todo gira en torno a la meritocracia. Vienes como eres y contribuyes. De hecho, Edenred reconoce, contrata y desarrolla todos los talentos y singularidades. Nos comprometemos a evitar toda forma de discriminación y a ofrecer a todos nuestros candidatos igualdad de oportunidades independientemente de su sexo y expresión de género, discapacidad, origen, creencias religiosas y orientación sexual, o cualquier otro criterio".

▸ LUCHA CONTRA EL TRABAJO FORZOSO E ILEGAL

Edenred no tolera ninguna forma de trabajo forzado o ilegal, es decir, cualquier trabajo o servicio realizado bajo amenaza o sin el consentimiento de la persona afectada. Todo empleado del Grupo Edenred tiene derecho a rescindir libremente su contrato de trabajo, previo aviso razonable, de conformidad con la legislación local y con las cláusulas de su contrato, en cualquier momento y sin penalización alguna.

Todos los empleados deben tener un contrato de trabajo válido. Todos ellos son escritos y transparentes e incluyen disposiciones exhaustivas para los empleados (incluido el salario, el horario, las prestaciones y adaptadas a la lengua hablada).

▸ LUCHA CONTRA EL TRABAJO INFANTIL

Todos los empleados de Edenred prohíben el empleo de personas que no hayan alcanzado la edad mínima para trabajar definida por la legislación local, o que no hayan completado los años de educación obligatoria, y, en cualquier circunstancia, que sean menores de 15 años¹. La edad de los empleados se verifica en el momento de la contratación, cuando se les pide que proporcionen copias de documentos oficiales en los que figuren su nombre, edad y fotografía. Esta información se conserva en el expediente personal del empleado.

Es responsabilidad de todos respetar estrictamente la edad mínima para el trabajo infantil en todos los países en los que opera Edenred. En todos los casos, esta edad mínima de trabajo nunca será inferior a la edad especificada en los Convenios 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo, es decir, 15 años, y

¹ Excepto prácticas de corta duración en algunos países

18 años para trabajos peligrosos o especialmente difíciles. Si la legislación local establece una edad mínima de trabajo superior, o si la escolaridad obligatoria es más larga, se aplica este límite.

Deben respetarse todas las leyes pertinentes para los trabajadores jóvenes (por ejemplo, los que están entre la edad mínima para trabajar y los 18 años), incluida la normativa relativa a la contratación, las condiciones laborales, los tipos de trabajo, las horas de trabajo, la documentación acreditativa de la edad y las horas extraordinarias.

▸ **SALARIOS Y PRESTACIONES - REMUNERACIÓN, JORNADA LABORAL, VACACIONES Y PRESTACIONES**

Edenred se encarga de ello:

- la semana laboral normal se limita a 48 horas efectivas (o menos, según la legislación local, los convenios colectivos o los acuerdos de rama de actividad).
- los trabajadores tienen derecho a pausas razonables durante el trabajo. Pueden ir al baño siempre que sea necesario, no solo durante las pausas designadas.
- ningún salario es inferior al mínimo legal aplicable.
- todos los empleados reciben una nómina y los salarios se ingresan en las cuentas de los empleados a intervalos regulares.
- las horas extraordinarias se compensan mediante el pago de horas extraordinarias o tiempo libre compensatorio, en función de las leyes y normativas locales.
- los trabajadores tienen derecho a un mínimo de 24 horas consecutivas de descanso por cada período de trabajo de siete días, o 48 horas ' de descanso por cada período de catorce días.
- permisos específicos: aplicación de las vacaciones nacionales retribuidas de acuerdo con la legislación laboral local y, en algunos países, en función del contrato de trabajo del empleado, posibilidad de días retribuidos no trabajados.

Es responsabilidad de RRHH y de los directivos locales garantizar que se respeten estas prácticas.

▸ **LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

La negociación colectiva es una forma de diálogo social, Edenred respeta la OIT en todos los países de conformidad con la legislación vigente.

Se establecen regularmente procedimientos de negociación colectiva con los representantes de los trabajadores, para tratar cuestiones relativas a las condiciones de trabajo. Gracias a estas reuniones periódicas, la dirección les informa por adelantado, en un plazo razonable, de cualquier cambio futuro en las operaciones de Edenred que pueda afectar al empleo, como fusiones o planes de despido.

Todos los empleados de Edenred son libres de ir acompañados por los representantes del personal de su elección a cualquier reunión disciplinaria o relacionada.

Edenred prohíbe toda forma de discriminación contra los representantes de los empleados. Existen mecanismos de reclamación eficaces para resolver los conflictos internos y las quejas de los empleados. Edenred apoya una comunicación eficaz, respetuosa y transparente entre los empleados, sus representantes y la dirección.

▸ **LIBERTAD DE EXPRESIÓN**

Los empleados de Edenred son libres de expresar sus opiniones individuales tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, sujetos a su deber de lealtad a Edenred y a la necesidad de proteger la reputación del Grupo y mantener un entorno de trabajo inclusivo.

La libertad de expresión puede verse limitada por criterios definidos, como la seguridad, la salud, el buen funcionamiento de la empresa y el respeto de la dignidad humana y la diversidad de opiniones. La imposición por la fuerza de creencias personales y las expresiones de odio son contrarias a los valores de Edenred y están prohibidas.

▸ **CONDICIONES DE TRABAJO: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

Edenred se compromete a proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable para prevenir accidentes y daños para la salud derivados, relacionados o que se produzcan en el transcurso del trabajo o debido al funcionamiento de las instalaciones de la empresa. Edenred también se ocupa del bienestar de los empleados, en particular del tema de la ergonomía en el lugar de trabajo o la salud mental, que también incluye el estrés en el lugar de trabajo. Este tema es tratado y aplicado localmente por los responsables del mismo, muy a menudo los equipos de RRHH. Todos los empleados de Edenred se comprometen también a contribuir a este entorno seguro y saludable.

Edenred adopta un enfoque proactivo en materia de salud y seguridad, aplicando políticas, sistemas y cursos de formación diseñados para prevenir accidentes y lesiones y proteger la salud de sus empleados. El planteamiento de Edenred se lleva a cabo en consulta con los representantes de los trabajadores y fomenta la puesta en marcha de iniciativas de formación y sensibilización de los empleados. También se recurre a expertos para certificar la conformidad de las instalaciones o asesorar a los empleados en materia de salud. El grupo Edenred establece un marco para las condiciones de trabajo. Es responsabilidad de todos conocer estos principios y respetarlos en su trabajo diario.

En el lugar de trabajo hay botiquines de primeros auxilios y extintores, y las salidas de emergencia están claramente señalizadas y despejadas. Los departamentos locales de RRHH se dirigen regularmente a los empleados para formarles en todos estos temas. Edenred hace un seguimiento del número de empleados formados.

La política de asistencia en viaje se revisa periódicamente para los empleados, expatriados y sus familias con el fin de reforzar su protección. Los empleados deben realizar un módulo de formación específico sobre los comportamientos correctos a adoptar en determinados países de alto riesgo. Cada empleado debe ser plenamente consciente de ello antes de un viaje.

Los incidentes de salud y seguridad, en particular los cuasi accidentes, deben notificarse e investigarse, en su caso, a través del sistema de control de salud y seguridad, para mejorar la salud y la seguridad y evitar que se repitan. Edenred supervisa el índice de frecuencia de incidentes.

En caso de accidente laboral, el empleado recibe primeros auxilios y apoyo en su seguimiento médico. Se hace un seguimiento de los incidentes de salud y seguridad (el tiempo perdido y el índice de frecuencia de incidentes se declaran públicamente cada año).

Todos los empleados tienen derecho a retirarse de cualquier situación en la que exista un peligro inminente de accidente, sin pedir permiso a la dirección. El incumplimiento de las normas de salud y seguridad puede dar lugar a medidas disciplinarias.

▸ **VIOLENCIA Y ACOSO**

Edenred no tolera prácticas como el trato inhumano, el castigo físico, los insultos, el acoso o la coacción mental o física. El derecho al respeto y a la dignidad humana es un principio clave.

Todos los empleados de Edenred son informados de su obligación de abstenerse de cualquier comportamiento violento, amenazador o abusivo, y los directivos reciben formación en técnicas de gestión para combatir este tipo de comportamientos, así como para identificar y tratar las situaciones de acoso.

▸ **RESPECTO DE LA INTIMIDAD**

Cada empleado de Edenred debe respetar la privacidad de todos los empleados cuando recopile datos personales o controle el lugar de trabajo.

Edenred dispone de un procedimiento que especifica qué formas de recopilación y gestión de datos están autorizadas, qué datos personales de los empleados se conservan, dónde se almacenan, cómo se puede acceder a ellos y por qué es necesario conservar estos datos.

Se informa a los empleados de cualquier actividad de vigilancia en el lugar de trabajo y de los motivos de dicha actividad.

Edenred no recopila información sobre personas con las que los empleados mantienen relaciones confidenciales sin el consentimiento previo por escrito del empleado en cuestión. Cada empleado debe respetar esto cuando solicite datos a los empleados de Edenred.

GOBERNANZA

El compromiso de Edenred de respetar los derechos humanos cuenta con el apoyo al más alto nivel de la empresa de nuestro consejero delegado, y los derechos humanos se debaten periódicamente en el Comité Ejecutivo y en el Consejo de Administración.

El vicepresidente Ejecutivo de Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa, que es miembro del Comité Ejecutivo, es responsable de supervisar el cumplimiento de los Derechos Humanos en el Grupo. Además del equipo global de RRHH, el director Global de ESG y Desarrollo Sostenible y el director de Seguridad del Grupo cuentan con un presupuesto adecuado y un equipo dedicado que establece la estrategia global de Derechos Humanos y apoya su coordinación y aplicación en todo el Grupo. A nivel local, cada director de RRHH o Gerente local supervisa la aplicación y el fomento de todos estos principios y normas. Trabajamos juntos para integrar los derechos humanos en nuestras operaciones cotidianas, con el fin de garantizar el respeto y el cumplimiento de los derechos humanos según las normas internacionales y como se menciona en el presente documento.

Y por supuesto, como se indica al principio de este documento, es esencial que cada empleado de Edenred conozca esta política, la entienda y se comprometa a seguirla.

Los empleados pueden tomar diversas medidas a través de distintos canales y personas para expresar sus preocupaciones o presentar una denuncia:

- Hablando con su superior jerárquico o con alguien del Departamento Legal, Cumplimiento y Asuntos regulatorios
- Poniéndose en contacto directamente con el Departamento de Recursos Humanos
- Poniéndose en contacto con su persona de contacto local (por ejemplo, la persona de contacto en materia de discapacidad de los equipos de RR.HH. de la sede central) o con el representante de los trabajadores, si existe (por ejemplo, el referente en materia de acoso de la sede central).
- Poniéndose en contacto con la línea de alerta del Canal Seguro. A continuación, encontrará cómo Edenred recopila y procesa sus alertas:

Edenred pone a disposición de sus empleados mecanismos de recogida y tramitación de denuncias, en particular a través del Canal Seguro ([enlace aquí](#)), disponible 24 horas al día, 7 días a la semana, en 17 idiomas.

Fomentamos el uso efectivo de estos mecanismos para que todos los empleados de Edenred puedan denunciar incidentes de presuntas violaciones de los derechos humanos. Se garantiza la confidencialidad y la protección frente a represalias a cualquier persona que utilice estos mecanismos de buena fe. La política de recogida y tramitación de Denuncias, así como la presente política, están disponibles en varios idiomas.

Edenred se compromete a aplicar medidas disciplinarias justas, razonables y legales. El Canal Seguro permite a los empleados informar de cualquier comportamiento potencialmente inapropiado de forma segura y anónima.

- Poniéndose en contacto directamente con el director de Seguridad del Grupo. Organiza e impulsa la estrategia de Seguridad y Protección en todas las entidades del Grupo. La estrategia se despliega

actualmente a través de corresponsales en las distintas entidades, teniendo en cuenta sus necesidades, las prácticas locales y el marco jurídico y reglamentario.

Todas las denuncias deben hacerse de buena fe. Toda denuncia de presuntas infracciones de los derechos humanos o de impactos adversos sobre los derechos humanos será examinada cuidadosamente por el Grupo, dentro de un plazo razonable, y tratada con prontitud y de forma adecuada. Las personas que presenten estas denuncias de buena fe no serán objeto de represalias, amenazas o acoso, y su identidad se mantendrá confidencial en la medida de lo posible y de lo permitido por la ley. Cuando una denuncia esté bien fundada, se tomarán las medidas apropiadas, como medidas preventivas y/o disciplinarias cuando sea necesario, independientemente de las personas afectadas, y de conformidad con la ley y/o la Política de Medidas Disciplinarias.

Esta política se evalúa y revisa continuamente para reforzar nuestro enfoque de los derechos humanos, incluidos los laborales, y confía en que todos sus empleados la apliquen a nivel local.

Vuestros comentarios son bienvenidos
Edenred desea recibir comentarios de las partes interesadas internas y externas.
Si desea hacernos llegar sus comentarios o debatir sobre este informe, póngase en contacto con contact-csr@edenred.com
Si deseas plantear cualquier cuestión relacionada con los Derechos Humanos, utiliza el Canal Seguro de Edenred .

Historia de la versión

Versión	Fecha	Autor	Aprobación	Nivel de confidencialidad
1	10/12/2024	Departamento de RRHH y RSE	CEO	Documento público para uso externo e interno

RECURSOS EXTERNOS

[Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.](#)

[El Pacto Mundial de las Naciones Unidas.](#)

Los convenios fundamentales de [la Organización Internacional del Trabajo \(OIT\)](#) y en concreto:

- Convenios nº 1 y 30 de la OIT
- Convenios nº 26 y 131 de la OIT
- Convenios nº 87, 98 y 135 de la OIT
- Convenios nº 100 y 111 de la OIT
- Convenio nº 105 de la OIT
- Convenios nº 138 y 182 de la OIT
- Convenio nº 155 de la OIT
- Convenio nº 190 de la OIT

[Ley británica sobre la esclavitud moderna.](#)