

The logo for Edenred, featuring the word "Edenred" in white lowercase letters inside a red circle. The background of the entire page is a gradient from red at the top to pink at the bottom, with abstract white geometric shapes like circles and rounded rectangles scattered throughout.

Edenred

Percorsi

Bilancio di sostenibilità 2024



Table of Content



Lettera agli Stakeholder 4

01

Edenred

Una storia di crescita e innovazione

Edenred Italia, la nostra storia	10
Il nostro purpose	12
Il Business del Gruppo Edenred	12
La strategia industriale triennale BEYOND 22-25	13
I nostri valori	14
I nostri prodotti	16
L'impatto delle nostre soluzioni	20
Partnership e riconoscimenti	24

02

Enrich connections for good

La Strategia di Sostenibilità di Edenred

La nostra governance di sostenibilità	32
L'analisi di Materialità	33
I nostri Stakeholder	34

03

Enrich Lives

Le nostre persone al centro

Le nostre persone	40
Crescita e Formazione	43
Benessere e welfare in azienda	46
Diversità, Equità e Inclusione	48
Supportiamo le comunità locali	56

04

Enrich Ecosystems

Il nostro impegno per l'ambiente

Obiettivo Net zero entro il 2050	64
I nostri consumi energetici	66
Le nostre emissioni	67
Scope 1 e 2	68
Scope 3	68
Uso responsabile delle risorse naturali e rifiuti	72
Acqua	72
Rifiuti	73

05

Enrich Values

L'etica di Business

Modello di organizzazione, gestione e controllo	78
Governance e gestione dei rischi	79
Gestiamo responsabilmente la catena di fornitura	81
Sicurezza IT e protezione dei dati personali	82
Sostenibilità alimentare e lotta allo spreco	85

Nota metodologica 86

GRI content index 87

Allegati 102



Lettera agli

Stakeholder

I

l 2024 è stato per Edenred Italia un anno di evoluzione e traguardi significativi, che hanno rafforzato il nostro ruolo di at-

tore di riferimento nell'ambito del welfare aziendale. In un contesto economico ancora incerto, abbiamo continuato a innovare, a crescere e ad affermare la nostra visione: mettere le persone al centro per generare valore diffuso, duraturo e condiviso.

I risultati raggiunti confermano quanto il welfare rappresenti oggi una leva strategica per il benessere individuale e collettivo. Politiche mirate di welfare contribuiscono in modo concreto a tutelare il potere d'acquisto delle persone, favorendo al contempo produttività, soddisfazione e motivazione. In un mercato del lavoro sempre più competitivo, la capacità di attrarre e valorizzare il talento è una priorità per tutte le imprese e noi siamo al fianco di aziende e persone per rendere questo possibile.

Un clima organizzativo orientato al benessere si dimostra anche un asset fondamentale per la crescita aziendale. Una recente indagine condotta da SDA

Bocconi ha dimostrato infatti come le aziende che investono in piani strutturati di welfare registrino non solo una significativa riduzione del tasso di turnover (-10%), ma anche una crescita del 10% di fatturato e margine EBITDA. Si innesca così un circolo virtuoso che nasce dal promuovere il benessere, il coinvolgimento e l'engagement di chi lavora e ha un impatto positivo sulle performance individuali, di team e sull'intera organizzazione.

Tra le novità più rilevanti dell'anno, voglio quindi citare il lancio di *Edenred Engagement*, una piattaforma digitale interamente dedicata al coinvolgimento e alla motivazione dei dipendenti. Integrando la nostra esperienza con la tecnologia di Reward Gateway, offriamo alle aziende una suite completa per promuovere ambienti di lavoro più inclusivi, partecipativi e coinvolgenti.

Anche sul fronte ambientale, abbiamo rafforzato il nostro impegno: la validazione da parte della *Science Based Targets initiative (SBTi)* dei nostri obiettivi di riduzione delle emissioni ci sprona a proseguire con determinazione nel percorso verso un modello di business Net Zero entro il 2050. Per noi, sostenibilità significa agire oggi pensando al domani,



trasformando le sfide ambientali in opportunità di cambiamento positivo.

In ambito sociale, abbiamo adottato a livello di Gruppo la nuova *Policy Human Rights*, che amplia e approfondisce i principi della nostra Carta Etica. Con questa policy ribadiamo il nostro impegno per un ambiente di lavoro sicuro, equo e inclusivo, fondato su valori imprescindibili come la parità di genere, la meritocrazia, la libertà di espressione e la valorizzazione della diversità. Per noi, i Diritti Umani non sono un'aspirazione, ma una responsabilità quotidiana.

Questi risultati non sono traguardi isolati, ma tappe di un percorso integrato, che abbraccia ogni area della nostra at-

tività e tutte le persone che ne fanno parte. A tutti i nostri stakeholder – clienti, partner, utilizzatori, collaboratori, comunità – va il mio più sincero ringraziamento per la fiducia e la collaborazione. È grazie a questa rete di relazioni solide e responsabili che possiamo continuare a generare impatto positivo, contribuendo allo sviluppo etico e sostenibile delle imprese, delle persone e della società.

Grazie per essere parte di tutto questo.

Fabrizio Ruggiero

Amministratore Delegato
e Direttore Generale
di Edenred Italia

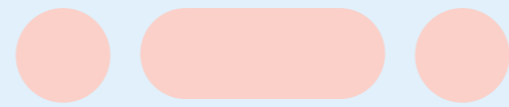




Edenred

red

Edenred





Edenred

Una storia di crescita e innovazione

Da oltre 60 anni, il Gruppo Edenred supporta le aziende clienti nel promuovere il benessere nei luoghi di lavoro offrendo soluzioni innovative che aumentano il coinvolgimento delle persone con un impatto positivo sulla produttività.

Dal buono pasto alle piattaforme digitali di welfare aziendale, le soluzioni Edenred hanno rafforzato il modo di **connettere aziende, utenti e partner commerciali**, rendendo il Gruppo leader mondiale nel settore degli employee benefit, capace di semplificare il mondo del lavoro con tecnologie e servizi all'avanguardia.

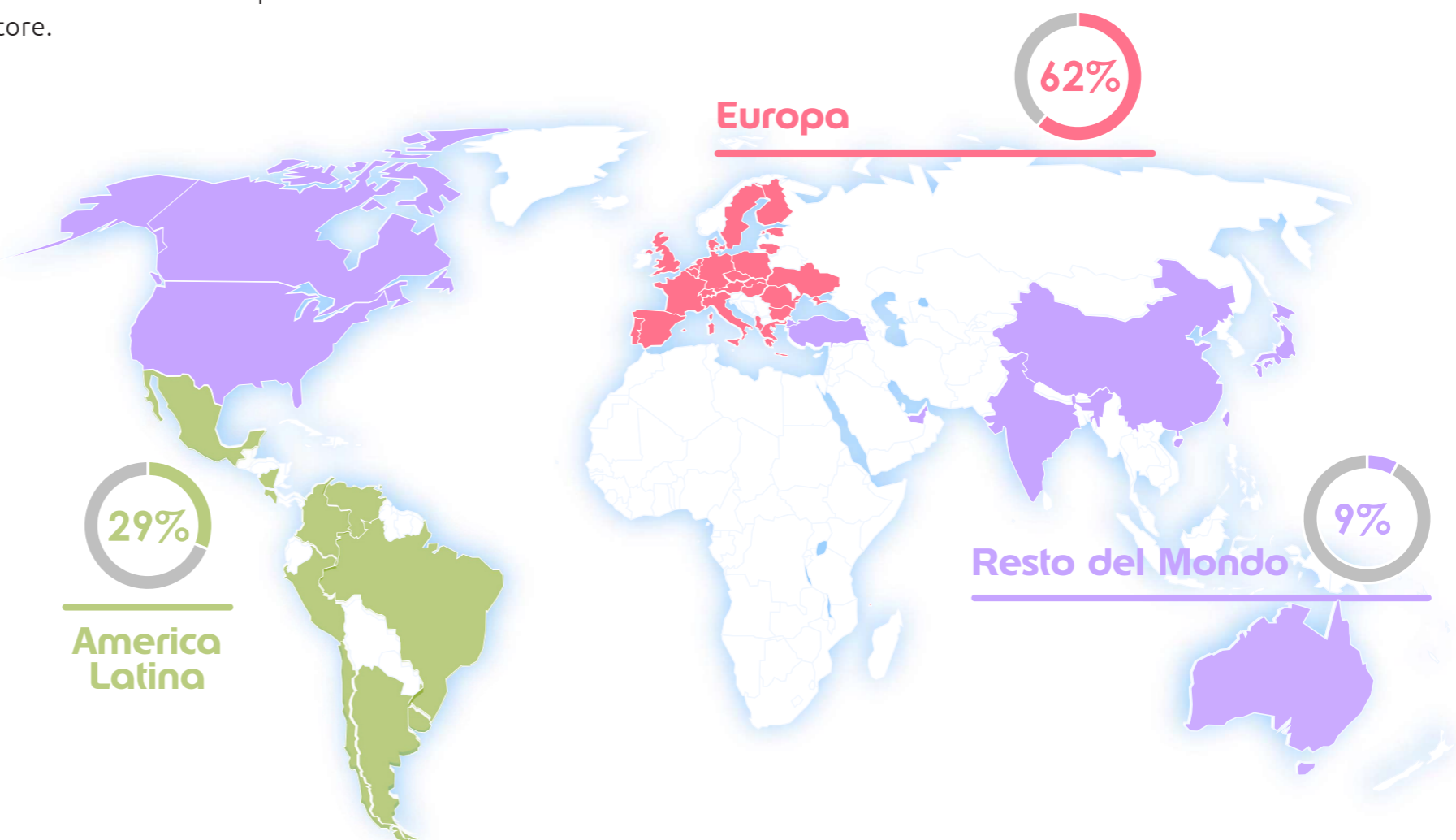
Percorso iniziato nel 1962 in Francia, quando Jacques Borel introduce i buoni pasto sul mercato francese e nasce **Ticket Restaurant®**, riconosciuto benefit aziendale nel 1967 per legge. Nel 1976 prende avvio l'**espansione internazionale** in Brasile, Italia, Belgio, Spagna e Germania e negli anni '90 l'offerta si amplia con carte carburanti e soluzioni di Incentive & Reward. **Nel 2010 il Gruppo prende il nome di Edenred** e si quota nella Borsa Euronext di Parigi.

Questo ecosistema, che nel 2024 ha **collegato oltre 60 milioni di utenti**, circa **1 milione di aziende clienti** e **2 milioni di partner commerciali** in **45 Paesi**, si fonda sull'impegno di **12.000 professionisti** in tutto il mondo, determinati a rendere il lavoro un ambiente sempre più interconnesso, efficiente e responsabile.

Nel 2024 il Gruppo Edenred ha registrato un volume d'affari di **45 miliardi di euro**, confermando la leadership globale nel settore.



Presenza globale e % dei ricavi operativi per country nel 2024





Edenred Italia, la nostra storia



1976

- Nasce **Ticket Restaurant®**. Lanciamo per primi il buono pasto **in Italia**



1994

- Per la prima volta **Ticket Restaurant®** è disponibile in formato elettronico



2001

- Nasce il buono acquisto **Ticket Compliments®¹**



2012

- Lanciamo la prima **App** per l'utilizzo dei buoni pasto in Italia



2021

- Nasce **Edenred Mobility** per la gestione degli spostamenti casa-lavoro



2020

- **Ticket Restaurant®** diventa utilizzabile anche esclusivamente da app



2019

- L'acquisto di **Easy Welfare** accelera la crescita nel mercato del welfare aziendale



2015

- **Ticket Compliments®** diventa digitale



2022

- Nasce **MyWelfare**, app che permette di utilizzare i servizi welfare da smartphone



2024

- Nasce **Edenred Engagement** che consente alle aziende di ottimizzare l'employee experience

¹ La soluzione Ticket Compliments è stata rinominata Buono Acquisto Edenred



Il nostro purpose

Enrich connections.

Queste due parole riflettono l'esperienza del Gruppo nel **trasformare ogni transazione in una connessione intelligente, sicura ed efficiente**, aumentando il suo valore.

For good.

Le soluzioni Edenred hanno un impatto positivo sulla salute e sul benessere. Sostengono l'economia locale, supportano la comunità e contribuiscono alla tutela dell'ambiente.

Il Business del Gruppo Edenred



Benefit and Engagement¹

Contribuire al benessere dei lavoratori delle aziende clienti, con soluzioni che garantiscono l'equilibrio tra vita privata e lavorativa, dalla **pausa pranzo alle soluzioni di mobilità sostenibile e di welfare** con un impatto positivo sull'**ingaggio e l'attrazione dei talenti**.



Fleet & mobility

Supportare le aziende clienti nella gestione della **flotta auto** e della **mobilità** all'interno delle proprie organizzazioni.



Complementary Solutions

Offrire un supporto per **gestire in modo affidabile e sicuro delle transazioni finanziarie** dei professionisti in azienda grazie a una piattaforma innovativa.

I tre pillar della strategia di sostenibilità

La sostenibilità è un elemento chiave della strategia di business e si sviluppa su tre pillar:

People

Il benessere delle persone che lavorano è una priorità insita nel nostro business

Planet

Preserviamo l'ambiente

Progress

Promuoviamo un business etico e responsabile in grado di innovare e creare valore sostenibile

¹Edenred Italia opera all'interno della linea di business del Gruppo 'Benefit & Engagement', offrendo le soluzioni descritte nel paragrafo successivo, 'Le nostre soluzioni'. La strategia di crescita adottata da Edenred Italia si sviluppa lungo il percorso 'Extend Beyond'.



La strategia industriale triennale BEYOND 22-25

Dal 2016, il Gruppo Edenred ha rivoluzionato il proprio modello di business seguendo una chiara strategia di crescita che si articola su:

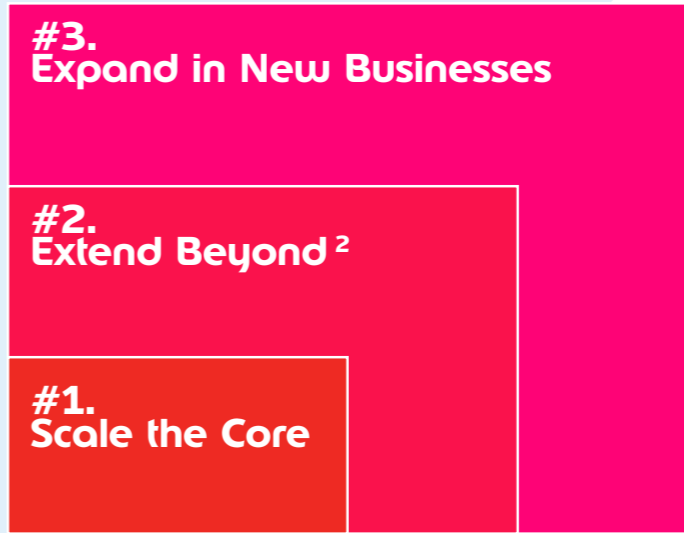
- **espansione e diversificazione delle soluzioni**, con focus su mercati ad alto potenziale,
- **leadership tecnologica** per creare un'unica piattaforma digitale,
- ottimizzazione della penetrazione del mercato delle piccole e medie aziende, accelerando una **strategia di go-to-market con al centro la sostenibilità**.

Il periodo 2016-2022 ha registrato importanti risultati in termini di crescita del fatturato e di EBITDA, ma anche di aumento dei posti di lavoro e di rafforzamento delle proprie ambizioni in am-

bito di sostenibilità, tanto da rientrare nel **CAC 40 ESG index**.

Nel 2022 viene presentato il nuovo piano industriale, Beyond 22-25, che si basa sulla chiara visione di essere la piattaforma quotidiana al fianco delle persone che lavorano.

- **Beyond Food:** continuando ad espandere le soluzioni di employee benefits oltre al food.
- **Beyond Fuel:** accompagnando le flotte aziendali nella transizione energetica e continuando a sviluppare servizi a valore aggiunto oltre le carte carburante.
- **Beyond Payment:** offrendo soluzioni integrate oltre ai pagamenti aziendali automatici.



²Nel Capital Markets Day dell'ottobre 2022, Edenred ha presentato la strategia Beyond 22-25, basata sul concetto di "everyday platform for people at work".

I nostri valori

Passione per il cliente

"Abbracciamo il cambiamento e curiamo ogni dettaglio per soddisfare i bisogni dei nostri stakeholder"

Gianandrea Galimberti

Customer Excellence Training & Quality Team Leader



Immaginazione

"Innoviamo il modo con cui connettiamo aziende, persone e partner commerciali"

Sabrina Magnani

Content Marketing Specialist



Semplicità

"Mettiamo semplicità e trasparenza in tutto ciò che facciamo"

Rossella Calvagno

Learning & Development Specialist



Rispetto

"Generiamo valore sostenibile per gli stakeholder"

Andrea Pinchetti

Sales Account - Welfare



Spirito imprenditoriale

"Esploriamo e andiamo sempre oltre per raggiungere l'eccellenza"

Alessandra Vittoria Bogni

Senior Strategy Project Manager



I vantaggi delle nostre soluzioni per l'ecosistema

Per i beneficiari

- Maggiore potere d'acquisto
- Benessere ed equilibrio vita privata/lavorativa
- Aumento dell'attrattività

Per i partner

- Incremento dei profitti
- Fidelizzazione
- Visibilità

Per le aziende

- Ottimizzazione dei costi
- Maggiore produttività
- Aumento dell'attrattività

Per il Paese

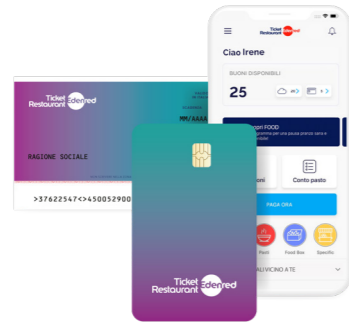
- Crescita economica
- Sviluppo dell'economia locale





I nostri prodotti

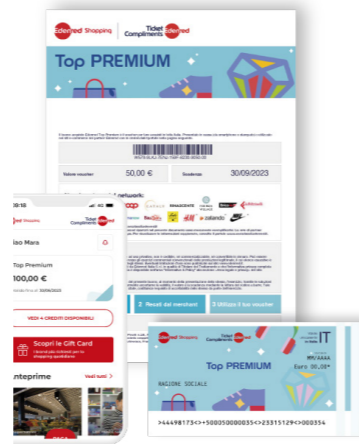
Ticket Restaurant®



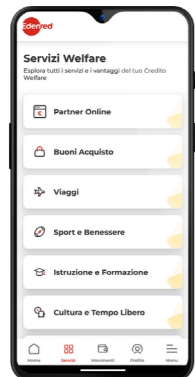
Ticket Restaurant® è il **buono pasto** più usato in Italia per pausa pranzo, spesa e ordini online. Il **primo benefit aziendale per prendersi cura delle persone**, offre vantaggi fiscali alle aziende, aumenta il potere d'acquisto dei dipendenti. Può essere utilizzato tramite **app, carta ricaricabile e voucher cartaceo**.

Buoni acquisto

Il Buono Acquisto Edenred è utilizzabile in migliaia di **negozi fisici e online per shopping, spesa articoli per l'infanzia** e molto altro. Offre **vantaggi fiscali** per le aziende e rappresenta un gesto concreto di attenzione verso le persone. Disponibile tramite app, voucher digitale e cartaceo.



Welfare aziendale



Il welfare di Edenred **offre consulenza personalizzata e soluzioni 100% digitali** per mettere le persone al centro e rispondere ad ogni esigenza aziendale. Mette a disposizione **un portale unico** per un accesso diretto a tutti i **Flexible Benefit e servizi aggiuntivi** che garantiscono un welfare a 360° in grado di soddisfare ogni richiesta.



La voce delle aziende clienti

Le soluzioni welfare di Edenred rappresentano un valido supporto per il corporate wellbeing di Allianz, contribuendo ad accrescere l'engagement, la produttività e il livello di benessere complessivo in azienda. Per noi, infatti, è prioritario garantire alle nostre persone, la salute fisica e mentale, supporto alla pianificazione economica, flessibilità lavorativa ed opportunità di crescita professionale. Questi principi, su cui poggia la nostra cultura aziendale, ci permettono di essere competitivi nell'attrarre, motivare e trattenere i talenti.



Paolo Stella
Allianz HR - Relazioni Sindacali/Mobility Manager



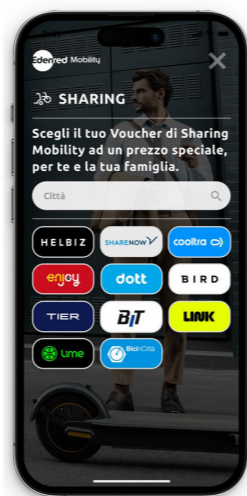
Programmi Sociali Pubblici - PSP



I PSP supportano **programmi sociali delle Regioni o della P.A.** allo scopo di **sostenere le esigenze di determinate categorie** di cittadini e favorire l'inclusione sociale. I beneficiari possono accedere ai servizi erogati tramite app, tessera sanitaria, Ticket Service elettronico o cartaceo.

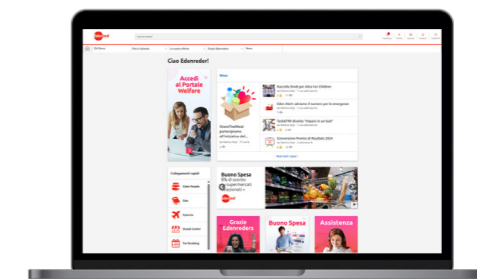
Edenred Mobility

È uno **strumento che si rivolge alle aziende** che hanno necessità di sviluppare piani di spostamento casa-lavoro dei propri lavoratori e rappresenta una **soluzione innovativa** in grado di soddisfare le diverse esigenze legate al **mobility management**.



Edenred Engagement

Edenred Engagement è la prima **piattaforma sul mercato italiano** a riunire una vasta gamma di soluzioni **per l'engagement dei dipendenti in uno spazio "one-stop shop"**. Le soluzioni includono sconti e benefit, sistemi di rewarding per premiare l'impegno dei dipendenti, attività per migliorare il loro benessere e promuovere stili di vita sani, strumenti per la restituzione di feedback e per agevolare la comunicazione tra colleghi.



Una piattaforma efficace **per attrarre, trattenere e coinvolgere i talenti**, misurando l'efficacia di ogni iniziativa. Edenred Engagement combina l'esperienza

di Edenred nel settore degli employee benefit con la **tecnologia di Reward Gateway Edenred**, azienda britannica acquisita da Edenred nel 2023.

Edenred Engagement trasforma la relazione azienda-dipendente, integrando riconoscimenti tangibili con strumenti di incentivazione. L'Osservatorio Welfare mostra che il lavoro è fondamentale per il 60% del campione. In futuro, empatia e apprezzamento, oltre alla remunerazione, potranno aumentare la produttività fino al 40%.

Giulio Siniscalco
Chief Sales Officer





L'impatto delle nostre soluzioni

Il nostro impegno va ben oltre la semplice fornitura di servizi. **Promuoviamo un cambiamento positivo, ridefiniamo il concetto di welfare aziendale** cercando di allineare le nostre soluzioni il più possibile alle sfere della **sostenibilità sociale, economico e ambientale**. L'obiettivo è **generare valore tangibile e duraturo** lungo tutta la nostra catena del valore.

Attraverso **soluzioni e piattaforme digitali**, costruiamo un ecosistema virtuoso che coniuga **innovazione e impatto positivo**. Promuoviamo un **nuovo modello di benessere aziendale**, in cui **work-life balance, efficienza operativa, diversità e inclusione e responsabilità sociale** diventano **pilastri di un modello di sviluppo più equo**.

L'impatto delle nostre soluzioni si riflette direttamente sulla **qualità di chi lavora**, aumentandone soddisfazione, produttività e motivazione; al contem-

po **rafforza attrattività, reputazione e resilienza delle aziende**. Inoltre, il nostro contributo si estende al tessuto economico e sociale del Paese, favorendo una crescita sostenibile e **un'economia più circolare e solidale**.

In un panorama in cui il **benessere delle persone** è sempre più rilevante per il progresso delle imprese e la competitività dell'intero sistema produttivo, ci affermiamo come un **partner strategico e innovatore**, capace di trasformare le sfide del presente in opportunità per un futuro più inclusivo, equo e sostenibile per tutti.

Supportiamo il raggiungimento degli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)**, attraverso le nostre soluzioni di welfare aziendale, la mobilità sostenibile e l'inclusione finanziaria.



In Edenred Italia crediamo che l'innovazione sia la chiave per generare un cambiamento positivo e duraturo che ci consenta di soddisfare costantemente le esigenze dei nostri clienti e dei nostri beneficiari. Ogni tecnologia che sviluppiamo è pensata per semplificare la vita delle persone, creare valore per imprese e partner commerciali e promuovere un futuro più sostenibile e digitale

Michele Paniqada
Chief Technology Officer



Employee Benefit



Gli *employee benefit* (Ticket Restaurant®, Buono Acquisto, Welfare Edenred) contribuiscono ad arricchire il rapporto di lavoro, valorizzandolo attraverso l'attenzione al benessere personale, familiare e professionale di lavoratrici e lavoratori.



Attraverso il credito welfare disponibile in piattaforma, le aziende possono promuovere diverse forme di sanità integrativa, incentivando la prevenzione e contribuendo a un sistema di protezione sociale più completo.



Accanto alle iniziative di conciliazione vita lavorativa/privata, le aziende possono favorire l'equità di genere mettendo a disposizione servizi contenuti in piattaforma welfare Edenred che consentono di equilibrare il ruolo di care-giver all'interno del nucleo familiare. Tra questi servizi il rimborso per le rette degli asili nido, la scuola e le attività ricreative per i bambini e i ragazzi hanno un valore fondamentale per tutta la famiglia.



Attraverso la soluzione *Edenred Mobility*, aiutiamo le nostre aziende clienti a gestire gli spostamenti casa-lavoro e a ridurre le emissioni di gas serra (GHG) generate dagli spostamenti.

Servizi pubblici



Collegando comunità, autorità locali, utenti delle soluzioni e imprese locali, Edenred crea un ecosistema virtuoso che contribuisce a promuovere il progresso sociale e l'accesso ai servizi finanziari per tutti. Questi programmi consentono la distribuzione di assistenza finanziaria, in conformità con le politiche sociali locali, regionali o altre, per bisogni essenziali, come l'acquisto di cibo, abbigliamento o altre necessità di base, o per fornire accesso a strutture culturali o sportive o al trasporto pubblico. Edenred aiuta quindi le autorità locali e le istituzioni pubbliche a gestire e distribuire i benefici sociali.





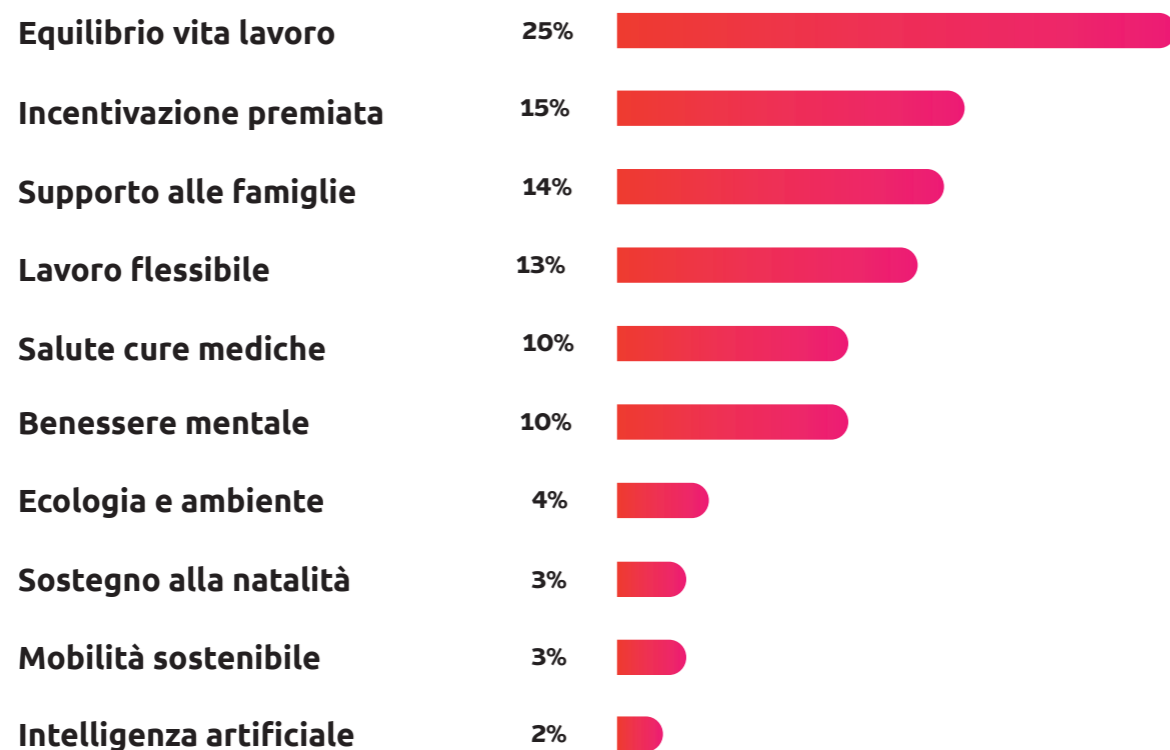
L'impatto delle nostre soluzioni genera benefici concreti anche per il sistema economico e sociale italiano. Lo confermano i risultati dell'**Osservatorio Welfare Edenred 2024**, su un campione di 5000 aziende clienti, 750 mila beneficiari e oltre 1500 interviste a cura di BVA Doxa, che si è focalizzato anche principalmente sull'incidenza del welfare aziendale sulla Mobilità Sostenibile e la Gender Equality.

Secondo i risultati 2024, crescono le iniziative atte ad incoraggiare uno stile di vita a minor impatto ambientale, su cui riscontrano in particolare un cambiamento gli appartenenti alla **Generazione Z (71%)** e i dipendenti che hanno un **piano welfare attivo (68%)**. Tra le principali azioni virtuose

messe in atto dalle aziende, emergono **l'orario flessibile in entrata e uscita**, (con lo scopo di evitare gli orari di punta del traffico) e la **promozione dell'uso dei mezzi pubblici** per il **Piano Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL)**.

Il welfare aziendale, oltre a essere considerato uno strumento utile contro l'inflazione, rappresenta per la maggioranza dei dipendenti anche un **valido supporto per incentivare le pari opportunità e la gender equality**, considerato positivamente dalla maggioranza dei dipendenti. Il **work-life balance** rappresenta l'ambito principale di associazione al welfare (**25%**). Seguono **l'incentivazione e premialità (15%)**, il **supporto alle famiglie (14%)** e il **lavoro flessibile (13%)**.

Quali sono i concetti che i dipendenti delle aziende associano al Welfare, secondo l'Osservatorio Welfare Edenred 2024?



Allo stesso modo la ricerca condotta dal Corporate Welfare Lab di SDA Bocconi conferma per il 2024 che **il welfare aziendale rappresenta un ponte tra le esigenze di chi lavora e le strategie di crescita delle imprese**. I dati raccolti mostrano una correlazione tra gli investimenti in welfare e i benefici concreti sia in termini di produttività per le aziende, che come stimolo economico per il Paese.

Secondo i risultati 2024, le aziende che investono nel welfare riscontrano, infatti, performance migliori:

1. il 54% delle imprese con piani di welfare strutturati ha registrato una crescita del fatturato superiore al 10%, mentre il 44% ha migliorato il margine EBITDA di oltre il 10%. Inoltre, il 52% delle aziende ha aumentato l'organico di oltre il 10% e il 20% ha ridotto il turnover oltre questa soglia, dimostrando come il **welfare contribuisca alla fidelizzazione dei talenti e all'attrazione di nuove risorse**.
2. Il settore dei buoni pasto genera valore per lo **0,75% del PIL nazionale**, sostenendo **220.000 posti di lavoro**, tra occupazione diretta e indiretta.





Partnership e riconoscimenti



Anche per il 2024 abbiamo ottenuto la Medaglia Silver da EcoVadis.



Siamo stati premiati ai CEOforLife HEALTH & WELLBEING AWARDS 2024: per il ruolo che giochiamo nel migliorare la qualità della vita e il benessere delle aziende e dei professionisti del nostro Paese.



Promuove l'equilibrio di genere e l'inclusione nelle imprese.



Ricerche sulle relazioni industriali e il lavoro.



Supporta la sostenibilità e la responsabilità sociale d'impresa in Italia.



Laboratorio di ricerca sul welfare e il suo impatto sociale.



Rappresentanza delle imprese per favorire la crescita economica sostenibile.



Supporto alle aziende della Lombardia in vari ambiti, tra cui sostenibilità e welfare.

24



Network per lo sviluppo di strategie e progetti di sostenibilità aziendale.



Produzione di contenuti su sostenibilità e welfare aziendale.



Promuove la cultura del welfare aziendale e del benessere.



Rappresenta le aziende che emettono buoni pasto, con impatti sul welfare aziendale.

25



Supporta l'inclusione delle persone LGBT+ nelle aziende.



Favorisce lo sviluppo sociale ed economico delle donne.



Network di CEO e leader per lo sviluppo sostenibile delle aziende.



Sviluppa una cultura manageriale responsabile nel campo delle risorse umane.



Associazione per lo sviluppo della comunicazione aziendale in Italia che mette in contatto professionisti della comunicazione d'impresa di aziende, enti e associazioni.



Enrich

connections

for good



Enrich

connections

for good

La strategia di sostenibilità di Edenred



La **sostenibilità è parte integrante del DNA di Edenred**, profondamente radicata nella sua cultura e nel suo modello

di business. Fin dal 2016, il Gruppo ha strutturato il proprio impegno attraverso la **strategia di sostenibilità "Ideal"**, fondata su **tre pilastri chiave: People, Planet e Progress**. Per ciascuna area della strategia sono definiti obiettivi di medio e lungo periodo, indicatori di performance e target al raggiungimento dei quali devono contribuire tutte le realtà del Gruppo, con lo scopo di favorire un impatto positivo sulle persone, sull'ambiente e sullo sviluppo economico e sociale.

rispetto dei principi universali in materia di diritti umani, lavoro, ambiente e lotta alla corruzione attraverso l'impegno attivo delle imprese, in collaborazione con la società civile e con le organizzazioni dei lavoratori.

Nel 2024, **la strategia ambientale** di Edenred ha ricevuto un'importante accelerazione con **l'approvazione degli obiettivi Net Zero entro il 2050**, rafforzando l'impegno del Gruppo nella lotta al cambiamento climatico e nella transizione verso un futuro a basse emissioni.

Questa strategia rappresenta una guida concreta per le attività e i progetti di Edenred, integrando la sostenibilità nelle decisioni aziendali e promuovendo un approccio condiviso e trasversale in tutte le aree del business.

L'impegno si concretizza con la sottoscrizione di Edenred del **Global Compact delle Nazioni Unite**, allineando la propria strategia e obiettivi ai Dieci Principi UN. Un impegno a promuovere il ri-



People: migliorare la qualità della vita

Contribuiamo a migliorare la qualità della vita dei nostri stakeholder con **un ambiente lavorativo inclusivo e rispettoso** e promuovendo lo sviluppo locale, condividendo i benefici della **crescita** con le **comunità locali**.

Planet: preservare l'ambiente

Adottiamo politiche per mitigare il nostro impatto ambientale **limitando emissioni di carbonio, consumo di risorse e rifiuti**. Creiamo servizi **eco-sostenibili per la mobilità e per contrastare lo spreco alimentare**, gestendo l'impatto delle soluzioni lungo tutto il loro ciclo di vita.

Progress: creare valore responsabilmente

Progettiamo attività **garantendo la sicurezza informatica e la protezione dei dati**, soddisfacendo le aspettative degli stakeholder nella digitalizzazione delle soluzioni. Costruiamo partnership etiche creando un valore tangibile per l'ecosistema.



La strategia di sostenibilità di Edenred Italia è in larga misura guidata dalla Capogruppo che per ciascun *pillar* ha definito **obiettivi e target** ai quali tutte le

società del Gruppo Edenred contribuiscono attraverso **azioni e iniziative locali**, in linea con la strategia complessiva.



¹ Il dato fa riferimento alle regole del Gruppo, considerando la sola formazioni e-learning superiore a 20 min. o in presenza superiore a un'ora; senza queste considerazioni, il dato nel 2024 raggiunge il 100%.

² Rispetto alla base dati del 2013.

³ Il valore relativo all'indice di intensità emissiva per l'anno 2023 è stato aggiornato a seguito di un ricalcolo, effettuato per garantire una maggiore accuratezza e completezza nella rendicontazione. L'aggiornamento riflette un affinamento della metodologia di calcolo applicata.

⁴ Obiettivo valido fino al 2026, in vista dell'adozione dei nuovi target Net Zero.

⁵ Nel 2024 sono stato inclusi anche i contingent worker (lavoratori somministrati o consulenti esterni che accedono ai sistemi Edenred). La % fa riferimento ai dipendenti di società il cui contratto di fornitura include il riferimento alla Carta Etica.



Obiettivi	Risultati italiani 2023	Risultati italiani 2024	Obiettivi di gruppo 2030
PEOPLE			
Diversità di genere: % donne nel Top Management	55%	55%	40%
Formazione: % media di persone che hanno effettuato formazione negli ultimi 3 anni ¹	99%	93%	95%
Solidarietà: giorni di volontariato	108	126	5.000
PLANET			
Cambiamento climatico: Riduzione intensità emissiva dello scope 1 e 2 fonte fissa sui mq degli uffici ²	-75%³	-55%	-55%⁴
PROGRESS			
Alimentazione sostenibile: % di utenti e partner raggiunti da campagne di sensibilizzazione	100%	100%	70%
Business etico: % di dipendenti che hanno sottoscritto la carta etica	100%	100%	100%
% contingent workers che hanno preso visione della carta etica	-	93%⁵	100%
IT security: % di transazioni autorizzate tramite piattaforme certificate	100%	100%	96%
Qualità: % di dipendenti coperti da certificazione di gestione della qualità - ISO 9001 o equivalenti	100%	100%	85%



L'impegno sulle tematiche della sostenibilità è essenziale per accompagnare le nostre scelte di business. Questo approccio ci permette di tutelare l'ambiente e le comunità in cui operiamo e di consolidare la nostra posizione di leader di settore. Continuiamo a creare valore insieme ai nostri stakeholder con l'obiettivo di promuovere un futuro in cui progresso economico e responsabilità ambientale si integrano in modo concreto.

Michele Riccardi
Chief People & Sustainability Officer

La nostra Governance di sostenibilità

La **Governance di sostenibilità** di Edenred Italia è integrata con la governance di Gruppo e con il **modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001**, con l'obiettivo di creare un modello unico e integrato che garantisca una crescita virtuosa e sostenibile, dal punto di vista sociale e ambientale.

Ogni anno, il Consiglio di Amministrazione del Gruppo Edenred definisce le linee guida strategiche, tenendo conto anche delle sfide legate al cambiamento climatico e allo sviluppo sostenibile. **La Direzione CSR del Gruppo** ha il compito di sviluppare e guidare la strategia di sostenibilità, collaborando con i team locali e regionali per metterla in pratica.

A livello locale, l'**Amministratore Delegato** e la **Direzione HR & CSR** si occupano di applicare le politiche ambientali, sociali e di governance: definiscono piani d'azione, individuano rischi e opportunità e tengono monitorati i principali indicatori di performance.

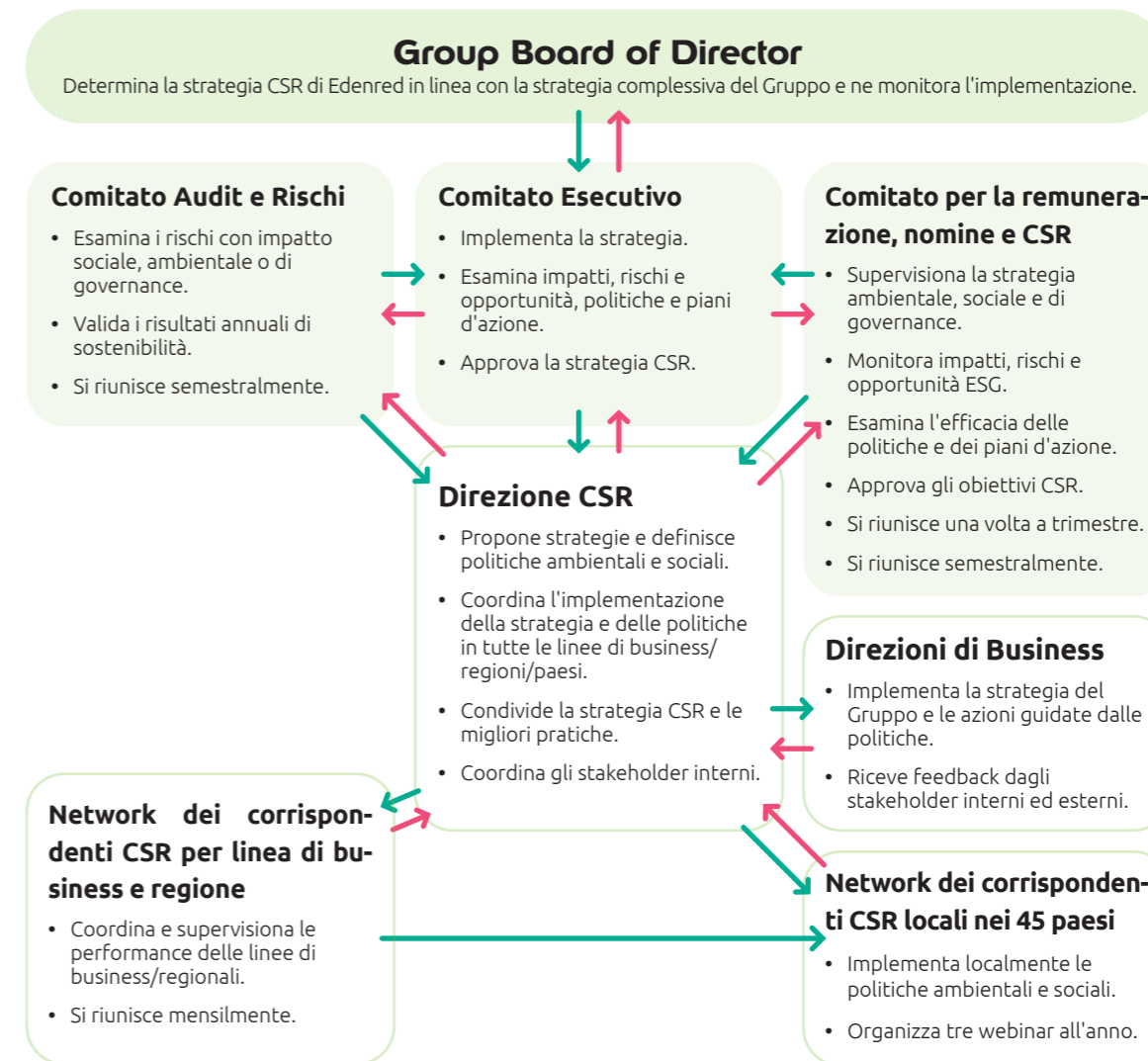
In Italia, obiettivi e risultati vengono condivisi ogni tre mesi con il **Top Management** e il **Direttore Generale**. Il team locale di Edenred Italia lavora per attuare i piani operativi e contribuire al raggiungimento degli obiettivi del Gruppo.

Infine, ogni anno il Gruppo Edenred valuta i risultati ottenuti da ciascun Paese in ambito sostenibilità, per assicurare coerenza e miglioramento continuo.



— supervisione

— proposta



L'analisi di materialità

Nel 2024, il Gruppo Edenred ha **aggiornato l'analisi di materialità** seguendo il principio della doppia materialità, come previsto dalla nuova normativa europea sulla sostenibilità: **Corporate Sustainability Reporting Directive - CSRD**. Il Gruppo Edenred ha così confermato gli stessi temi già identificati nell'anno precedente, **evidenziando le seguenti priorità**:

1. Governance: sicurezza IT, protezione dei dati personali, business etico e

compliance; pratiche sostenibili e responsabili nella catena di fornitura;

2. Risorse umane: attrattività, gestione e sviluppo del talento; diversità, equità e inclusione; crescita delle competenze; benessere dei dipendenti sul posto di lavoro; relazioni sostenibili e responsabili con i clienti e partner dialogo sociale;

3. Protezione dell'ambiente: gestione dell'impronta climatica e miti-

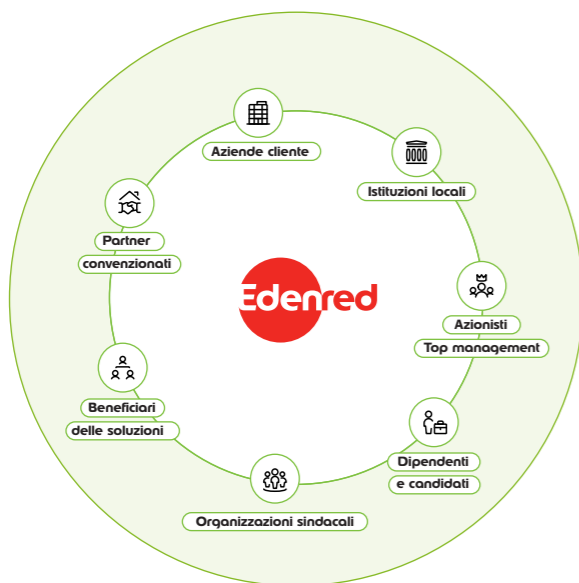


gazione del cambiamento climatico, decarbonizzazione della catena di fornitura, sviluppo di eco-design, promozione della mobilità sostenibile; promozione di un'alimentazione sana e sostenibile;

I nostri Stakeholder

A partire dai temi materiali e prioritari individuati dal Gruppo, in Edenred Italia **conduciamo regolarmente momenti di ascolto degli stakeholder locali** per verificarne e confermarne la rilevanza nel contesto nazionale. Dai momenti di contatto non sono emersi elementi che abbiano richiesto un'integrazione o modifica della strategia a livello locale. La **strategia di sostenibilità è stata quindi confermata**, assicurando coerenza con gli **obiettivi di Gruppo** e **rispondendo alle specificità del territorio**.

Intercettiamo le esigenze dei nostri stakeholder attraverso molteplici modalità di ascolto, fra cui:



4. Impatto economico: soddisfazione dei clienti, soluzioni innovative e adattamento, accessibilità e impatto socio-economico delle nostre soluzioni.

- **Osservatorio Welfare:** strumento di analisi e ascolto che coinvolge più di 5.000 aziende e circa 750.000 dei nostri utenti, volto a monitorare i bisogni e le aspettative dei beneficiari in ambito welfare aziendale.
- **Feedback dei clienti:** raccogliamo le opinioni degli utenti finali tramite il contact center e le recensioni lasciate sulle app, fornendoci indicazioni preziose per l'ottimizzazione dell'esperienza digitale.
- **Dipendenti:** effettuiamo survey interne rivolte ai dipendenti per raccogliere opinioni, suggerimenti e valutazioni sul clima aziendale, i processi interni e le strategie di sostenibilità.
- **Candidati:** portiamo avanti processi di Talent Acquisition orientati all'ascolto attivo dei candidati.
- **Partner commerciali:** organizziamo incontri e confronti regolari con l'obiettivo di raccogliere le esigenze e le aspettative dei nostri partner al fine di migliorare la collaborazione e l'efficacia delle soluzioni proposte.
- **Azionisti e Top Management:** svolgiamo incontri periodici tra l'Organi-

simo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale. Inoltre, il nostro top management organizza incontri periodici con la Capogruppo francese.

- **Istituzioni locali:** prendiamo parte ad Associazioni di Categoria nazionali e partecipiamo agli eventi di

AIWA (Associazione Italiana Welfare Aziendale), ANSEB (Associazione Nazionale Società Emittitrici Buoni Pasto).

- **Organizzazioni sindacali:** promuoviamo incontri periodici sull'andamento aziendale e portiamo avanti il dialogo con i sindacati.

Passion for Customers

È l'iniziativa che ha coinvolto **41 Business Unit Edenred in 35 Paesi**, inclusi aziende, utilizzatori e partner commerciali.

Il programma ha l'obiettivo di raccogliere feedback e promuovere un **cambiamento culturale** a tutti i livelli dell'organizzazione, al fine di migliorare continuamente l'esperienza dei nostri stakeholder.

Per fare ciò, utilizziamo il **Net Promoter Score¹**, un indicatore che ci supporta nel valutare la relazione con i nostri clienti e l'attivazione di sistemi operativi mirati a risolvere tempestivamente le segnalazioni.

Nel 2024 il *Net Promoter Score Customer Care* ha visto un miglioramento significativo.

Da quest'anno misuriamo anche il livello di *Customer Centricity* interno all'organizzazione traducendolo in numero di persone che partecipano alle iniziative proposte e rispondono alle richieste di feedback interno.

Nel corso del 2025, inoltre, inizieremo a raccogliere altri indicatori di *Customer Experience* in accordo con altri team quali Prodotto e Network in modo da misurare attentamente ogni step dei nostri stakeholders.

Net Promoter Score

Utenti	2023	2024	Target
Partner	31	58	60
User	11	45	45
Clienti	54	69	68

¹ Il Net Promoter Score (NPS) Customer Care è un indicatore, espresso su una scala da -100 a +100, che misura la propensione degli utenti a raccomandare il servizio di assistenza ricevuto. Si calcola sottraendo la percentuale di detrattori (voti 0-6) da quella dei promotori (voti 9-10).





Enrich

Lives

● **Lives** ●





Enrich Lives

Le nostre persone al centro



Da 50 anni facciamo del benessere delle persone il cuore del nostro business: grazie alla passione delle nostre persone e alla

user experience delle nostre soluzioni riusciamo a essere ogni giorno al fianco dei lavoratori, *"The everyday companion for people at work"*.

Nel 2018, il Gruppo Edenred ha condotto un'analisi dei rischi extra-finanziari, inclusi quelli legati ai diritti umani, in 45 Paesi, senza identificare rischi significativi e, anche nel 2024, la doppia analisi di materialità non ha rivelato rischi sul tema rilevanti per i dipendenti.

Tuttavia, per proteggere i propri collaboratori, il Gruppo ha deciso di implementare una politica sui diritti umani, stabilendo un quadro di riferimento che ogni dipendente deve applicare e condividere, inoltre, questa politica si estende anche ai nostri fornitori.

La politica si basa sulla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e sui Principi Guida delle Nazioni Unite, ed amplia l'impegno della Carta Etica. La policy si applica a tutti i dipendenti del mondo, vietando la discriminazione, il lavoro forzato, il lavoro minorile e promuovendo condizioni di lavoro sicure e dignitose, salari equi e il rispetto della privacy.



Diversità di genere

55%
di donne
nel top management nel 2024

**UNI PdR
125/2022**
Rinnovata la certificazione nel 2024

Formazione

93%¹
di persone formate
nel 2024

17.183
ore di formazione
complessive erogate nel 2024

Solidarietà

126 giorni di volontariato
(+14% rispetto al 2023)

¹ Il dato fa riferimento alle regole del Gruppo, considerando la sola formazioni e-learning superiore a 20 min. o in presenza superiore a un'ora; senza queste considerazioni, il dato nel 2024 raggiunge il 100%.





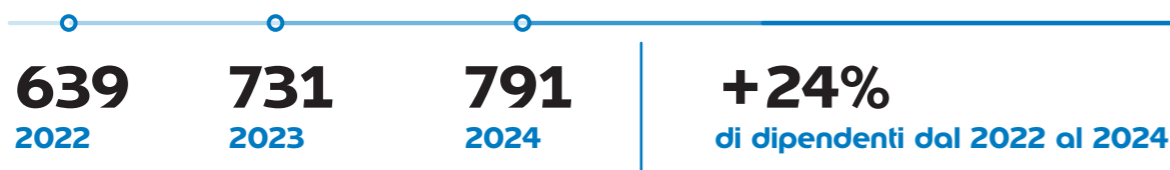
Le nostre persone

Le nostre persone rappresentano il **cuore del nostro business**: ogni giorno contribuiscono a costruire soluzioni che promuovono il benessere nei luoghi di lavoro e migliorano la qualità della vita delle persone. Per questo investiamo nella loro crescita e nel loro coinvolgimento, consapevoli che **il successo di Edenedred passa dal valorizzare chi ne fa parte**.

Negli ultimi anni abbiamo registrato **una significativa crescita del numero di persone, confermando un percorso positivo**. Parallelamente, ci impegniamo a favorire l'engagement delle nostre persone, attraverso iniziative che premiano l'impegno, promuovono il benessere, incoraggiano stili di vita sani e offrono strumenti per migliorare la comunicazione interna e il feedback tra colleghi.

In Edenedred Italia crediamo **nell'inclusione e nel rispetto delle diversità**: siamo orgogliosi di avere un team bilanciato per genere e per fasce d'età, con una presenza di persone di nazionalità diversa, testimoniando un ambiente inclusivo e capace di valorizzare l'unicità di ogni talento.

Una squadra in continua crescita



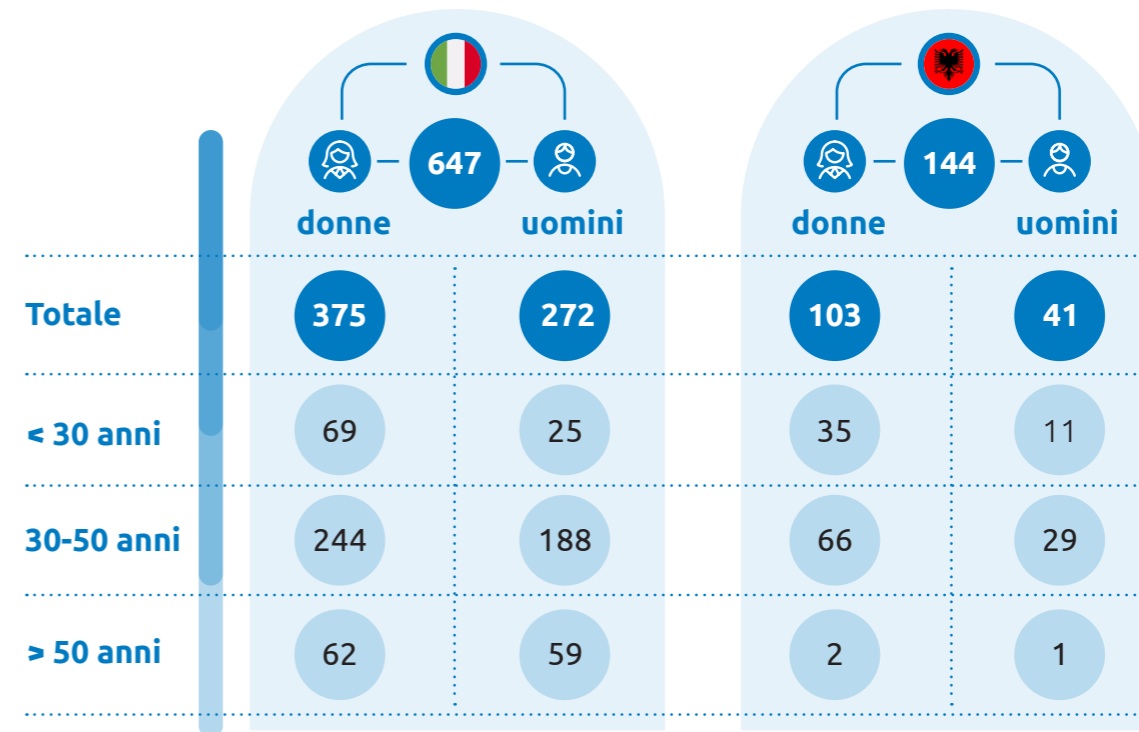
Negli ultimi tre anni è stata registrata un crescita del +24% della popolazione aziendale rispetto al 2022, passando da 639 a 791 persone; con una presenza prevalentemente femminile di 375 donne in Italia e 103 donne in Albania.

In base alla fascia di età, **la maggior parte dei dipendenti ha un'età compresa tra i 30 e i 50 anni**, di cui il 62% sono Millennials (1981-1996) e il 27,8% Gen X (1965-1980).

Tra le fasce più giovani della popolazione si registra una forte presenza femminile (il 73% delle persone sotto i 30 anni), mentre è più equilibrata tra le persone di età superiore ai 50 anni.

Nel 2024, il nostro team ha visto un **significativo ampliamento**: complessivamente in Italia e Albania, ci sono state 127 nuove assunzioni¹ e un aumento del numero di contratti a tempo indeterminato che è passato da 712 nel 2023 a 778 nel 2024.

Popolazione² aziendale per età e genere in Italia e Albania



Popolazione aziendale per generazioni

	Italia	Albania	Totale
Boomer	10	2	12
Gen X	205	7	212
Millennial	387	103	490
Gen Z	45	32	77

Assunzioni e cessazioni per genere tra Italia e Albania

	Italia	Albania
Assunzioni	102	31
Cessazioni	45	28

	donne	uomini
Assunzioni	55	47
Cessazioni	21	24

¹ I processi di recruiting sono anche supportati dal nostro Referral Program, tramite il quale invitiamo le nostre persone a segnalare al team di Talent Acquisition eventuali profili adatti per le posizioni aperte, facilitando in questo modo l'assunzione di candidati in linea con i nostri valori.

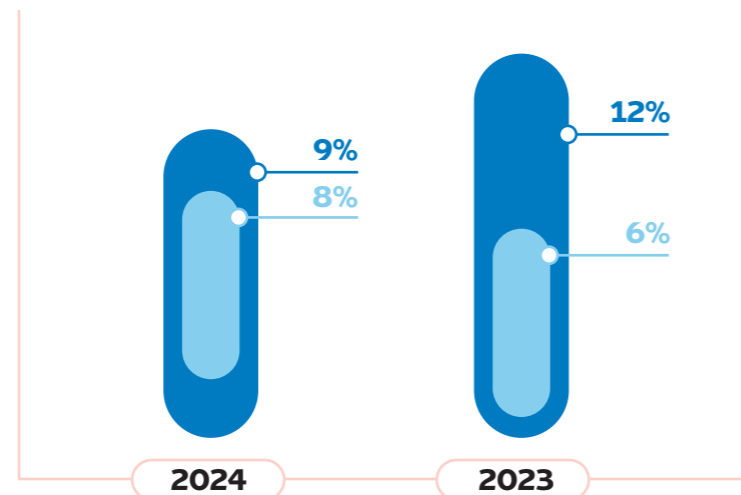
² La popolazione aziendale considerata include solo i dipendenti e le persone in stage. Per il dato relativo ai non-dipendenti si rimanda alla tabella GRI 2-8 all'interno del Content Index



Andamento del turnover in Edenred Italia

Turnover Totale

Turnover Volontario¹



FOCUS ON - Edenreders

Edenreders è la nostra **community**, costruita attorno al nostro carattere innovativo, al contesto dinamico in cui lavoriamo e alla passione condivisa che ci lega. **“Vibe with us”** è il nostro claim, espressione dell'aspetto umano del Gruppo.



¹ Il turnover volontario è calcolato come rapporto tra cessazioni volontarie in Italia e Albania al 2024 e il totale dei dipendenti a tempo indeterminato nello stesso anno.

² Valutazione periodica delle performance dei dipendenti, volta a misurare risultati, competenze e comportamenti rispetto agli obiettivi assegnati.



Strumenti di ingaggio e comunicazione

Red

Social network globale di comunicazione interna che connette tutte le Country e le persone del Gruppo Edenred.

DiscoverRed

Nel 2024 abbiamo lanciato **una campagna video di comunicazione** per la presentazione delle no-

stre Direzioni attraverso il racconto diretto delle nostre persone nei social.

LIFE@EDENRED

Repository di policy e procedure, guide e manuali e altra documentazione in grado di facilitare la vita lavorativa delle nostre persone.

Crescita e formazione

Crediamo fermamente nell'importanza di una **leadership chiara, definita e inclusiva**, che sia in grado di soddisfare le esigenze di business promuovendo al contempo lo sviluppo individuale delle persone. Ogni anno, dedichiamo un momento alla **valutazione al raggiungimento degli obiettivi**, attraverso il nostro **“Processo di valutazione”**, che anche per il 2024 ha coinvolto il **100% delle persone di Edenred**.

Progettiamo **piani di formazione personalizzati mirati allo sviluppo professionale** e parallelamente promuoviamo **programmi di mobilità interna**

al fine di creare un **ambiente di lavoro dinamico e collaborativo**, con il fine di stimolare la crescita professionale del singolo e le sinergie all'interno delle diverse direzioni.

Ogni anno effettuiamo la **mappatura del potenziale (skills map)** che viene rappresentata attraverso l'incrocio di:

- **competenze** in relazione al ruolo ricoperto dalle nostre persone;
- **performance** valutate annualmente in occasione dell'*Annual Appraisal*².





FOCUS ON - Skill map



Dalla fine del 2022 la skills map italiana è confluita in quella di Gruppo, dando vita al concetto di **Dream Team**, che ci porta a vedere le nostre persone come **un'unica grande squadra impegnata a incarnare i nostri valori**. **Edenred Academy** nasce nel 2020 dal

coinvolgimento dell'*Executive Committee e del Leadership Team*, con l'obiettivo di delineare la **"skills map"** di Edenred, le caratteristiche identitarie della nostra leadership, sia come espressione individuale, sia come comportamento organizzativo.

EDENRED ACADEMY dal 2020 ad oggi:

- **2020** Workshop per la **costruzione dei comportamenti attesi** dei manager (skill map italiana).
- **2021** **Esercitazioni** alle nostre persone sulla base dei comportamenti definiti secondo la skill map.
- **2022** **Coaching individuale** per tutto il leadership team e 3 momenti plenari di brainstorming sull'intelligenza emotiva.
- **2023** **Team coaching** diviso in tre momenti: Leading self, managing team e managing change.
- **2024** **Sessioni di Coaching e Mentoring destinati al middle management:** programmi mirati all'esercizio delle leadership rivolti ai dipendenti avviati verso un ruolo manageriale.

Oltre ai programmi dedicati al Leadership Team, mettiamo a disposizione di tutti i nostri dipendenti l'accesso a percorsi di **formazione su misura** affinché ciascuno di loro acquisisca le competenze necessarie rispetto al suo ruolo e per supportarlo ad esprimere e coltivare al meglio il proprio potenziale. Nel 2024 il Gruppo ha previsto un piano formativo specifico sulle tematiche della sostenibilità, con focus sulla sostenibilità ambientale, e sulla **consapevolezza culturale**, dedicata alla sensibilizzazione delle persone sui temi dell'interculturalità.

In entrambi i casi, è previsto che tutte le persone del gruppo siano formate.

Quest'anno, inoltre, abbiamo sviluppato un **piano formativo per le competenze trasversali incentrato sulle soft skills** coinvolgendo anche le nostre persone in Albania. Inoltre, sempre in Albania abbiamo organizzato delle sessioni di affiancamenti formativi on the job su tematiche prevalentemente tecniche relative agli operatori di call center/customer support.



22

Ore medie di formazione

per i dipendenti
tra Italia e Albania



143

Persone formate nella sede in Albania

tramite corsi di soft skills e di formazione linguistica e tecnica

Nel 2024, sono stati confermati la **Talent Week** e la **Edenred Executive Academy**, i due programmi formativi gestiti dal Gruppo Edenred **in collaborazione con HEC Paris**, una prestigiosa business school in Francia, in cui vengono previsti rispettivamente momenti di formazione e confronto tra i partecipanti pro-

venienti dalle 45 Country del Gruppo e, a conclusione del percorso, incontri in presenza presso l'Head Quarter di Parigi. Inoltre, per i giovani talenti, il Gruppo offre sempre l'opportunità di entrare nel mondo del lavoro internazionale attraverso il **programma Edenstep**.





Enrich connections.

Focus good.



Quest'anno abbiamo avuto il piacere di accogliere nella sede di Milano **Emma, Pauline e Florie**, arrivate dalla Francia grazie al programma **Edenstep**, che offre ai neolaureati un'esperienza lavorativa internazionale nelle sedi Edenred.

Benessere e welfare in azienda

In Edenred Italia, **il benessere delle persone non è solo un obiettivo, ma la nostra stessa missione**: ogni giorno lavoriamo per migliorare la qualità della vita nei luoghi di lavoro dei nostri clienti, ed è per questo che siamo i primi ad applicare questo impegno anche alle nostre persone. Promuovere il benessere all'interno della nostra azienda significa **offrire soluzioni concrete per supportare la salute, l'equilibrio e la soddisfazione di chi lavora con noi, in linea con i valori che guidano il nostro business**.

Mettiamo a disposizione un ampio ventaglio di iniziative e servizi di welfare, pensati per rispondere alle diverse esigenze personali e professionali. Tutte le persone del team Edenred beneficiano di una

copertura assicurativa sanitaria prevista dal Contratto Collettivo Nazionale. A questa, abbiamo scelto di affiancare una **polizza integrativa che copre ulteriori spese sanitarie**, prevedendo l'integrazione dei massimali di alcune prestazioni. Abbiamo scelto di estendere la polizza sanitaria integrativa anche alle nostre persone con un contratto a tempo determinato o di stage, che non avrebbero altrimenti accesso a tali tutele.

Accanto al benessere fisico delle nostre persone, ci **occupiamo anche del benessere psicologico**, offrendo alle persone in azienda la possibilità di accedere a un numero di sedute gratuite presso un servizio di supporto psicologico e la possibilità di integrare l'eventuale fabbisogno

aggiuntivo usufruendo il credito welfare e l'offerta di servizi in piattaforma Edenred Welfare.

Per favorire il benessere delle persone in azienda e garantire un equilibrio tra vita lavorativa e privata, accanto alle attività legate al benessere fisico e mentale, abbiamo posto in essere iniziative che favoriscono **la flessibilità oraria** e di organizzazione del lavoro, garantendo **10 giorni di smart working al mese (che aumentano in presenza di bambini sotto i tre anni)**.

Oltre a questo, le nostre persone hanno la possibilità di beneficiare **di un servizio di concierge aziendale gratuito e di convenzioni dedicate con i nostri principali partner commerciali**, e ad agevolazioni per il trasporto pubblico locale

Queste iniziative riflettono il nostro impegno nel creare un ambiente di lavoro positivo, inclusivo, attento a garantire un equilibrio tra vita privata e lavorativa e il benessere di tutte le persone in azienda.



FOCUS ON - Il nostro portale beneficiari – Edenred 4YOU

Riserviamo alle nostre persone l'accesso ad un **portale personalizzato che offre agevolazioni esclusive su beni e servizi, promozioni e scontistiche**. Nel 2024 abbiamo riscontrato un'un'ampia adesione da parte delle nostre persone agli strumenti di welfare e benefit aziendali.

3.465
Buoni acquisto

1.462
Gift card

502
Voucher cultura e tempo libero

463
Trasporto pubblico

435
Rimborsi per spese scolastiche

435
Voucher copertura sanitaria integrativa

310
Voucher viaggi

213
Rimborsi per utenze domestiche

158
Sport e benessere

+47
Integrazione previdenza complementare



In un contesto economico complesso come quello attuale è fondamentale, per una realtà impegnata nel migliorare il benessere sul posto di lavoro come Edenred Italia, mettere a terra iniziative concrete a sostegno delle proprie persone. Nel 2024 abbiamo erogato un compenso straordinario contro il caro-vita e, grazie all'accordo di secondo livello raggiunto con le parti sociali, abbiamo scelto di non assorbire gli aumenti previsti dal rinnovo del CCNL di riferimento. Queste iniziative, destinate a fornire un supporto tangibile alle nostre persone e alle loro famiglie, rappresentano solo alcuni dei tanti progetti messi in campo per garantire un maggior potere d'acquisto e un ambiente di lavoro più equo e sostenibile.



Roberta Monte
Head of Employee Relations & Reward

Diversità, Equità e Inclusione

In Edenred Italia, promuovere la **diversità, l'equità e l'inclusione** significa agire ogni giorno per garantire pari opportunità, valorizzare le unicità e creare un ambiente di lavoro in cui tutte le persone si sentano accolte e rispettate.

Diversità

Riconoscere la moltitudine di identità nell'ecosistema

Equità

Attuare policy e pratiche che rimuovono ostacoli assicurando uguale accesso a diritti e opportunità

Inclusione

Promuovere una cultura dell'inclusività affinché ciascuno possa sentirsi tutelato e parte dell'ecosistema



Nel 2020, abbiamo sottoscritto la **Carta per le Pari Opportunità e dell'Uguaglianza sul lavoro** promossa da **Fondazione Sodalitas**. Si tratta di una dichiarazione di intenti per favorire la diffusione di una cultura aziendale libera e inclusiva che fa parte della **Piattaforma Europea delle Diversity Charters**, promossa dalla **Commissione Europea** per contribuire concretamente a combattere la discriminazione sul luogo di lavoro.



Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro

Gender Equality

Una delle prime leve della diversità su cui ci siamo impegnati è quella della **parità di genere**, riconoscendone il valore strategico per la crescita sostenibile dell'organizzazione. In linea con la strategia globale del Gruppo, abbiamo adottato politiche e azioni concrete per **garantire un accesso equo alle opportunità professionali, inclusa la possibilità di accesso a ruoli apicali e decisionali**. Tutto questo è stato possibile grazie a politiche trasparenti e meritocratiche di gestione delle risorse umane e grazie a iniziative di equità finalizzate a rimuovere possibili ostacoli che possono limitare l'accesso delle donne a percorsi di carriera. **Principalmente abbiamo supportato il concetto di "genitorialità"** per ridurre il gender gap nella gestione delle responsabilità di cura dei figli. Un altro tassello fondamentale per garantire la parità di genere è stato l'impegno per **supportare l'empowerment femminile** attraverso la creazione di percorsi di **mentoring e co-**

A rafforzare il presidio della diversità, equità e inclusione in azienda è presente un **Social Performance Team**, comitato che, tra i suoi compiti si occupa di monitorare le attività di controllo e raccogliere le segnalazioni effettuate dai dipendenti. **Costituito con l'adozione dello standard internazionale SA8000** e l'ottenimento della sua certificazione che attesta la gestione della responsabilità sociale aziendale e di un sistema aziendale finalizzato a garantire condizioni di lavoro adeguate e a proteggere i diritti dei lavoratori.

aching dedicati alle nostre donne in azienda in collaborazione con **CCI France Italia - Camera di Commercio e Industria Francese e con Valore D**, la prima associazione di imprese che promuove l'equilibrio di genere e una cultura inclusiva per la crescita delle aziende e del Paese, di cui abbiamo sottoscritto il Manifesto per la Parità di genere nel 2021. Il percorso verso la parità di genere ha portato, nel 2024, a ottenere la **Certificazione UNI PdR 125:2022 per la parità di genere** a testimonianza dell'impegno continuo a monitorare, misurare e migliorare le proprie performance in materia di equità. **Il 53% del management** di Edenred Italia è composto da donne, percentuale che sale al **55% nel Top Management** (il Gruppo fissa l'obiettivo al 40%).



People Care

People Care è il nostro programma che mira a creare un ambiente di lavoro più equo, in grado di comprendere i bisogni di ciascuno e supportare le persone in azienda in ogni fase della propria vita, attraverso:

a) Accesso egualitario a riconoscimenti e opportunità rispetto al genere

Le nostre politiche di recruiting garantiscono un processo di selezione privo di pregiudizi e orientato alla meritocrazia. In particolare sul tema della gender equality, lavoriamo con le società esterne per garantire un'equa partecipazione di genere nelle short list di selezione.

b) Pratiche e politiche finalizzate a supportare la genitorialità e a garantire l'equo trattamento delle perso-

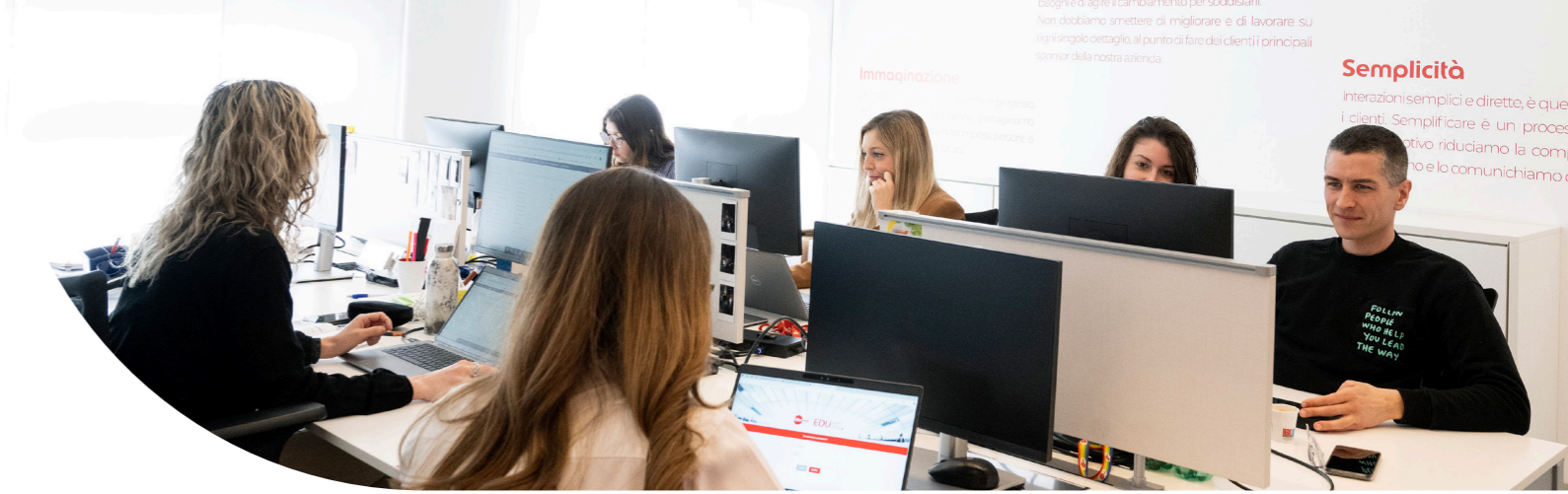
ne in azienda:

- **Congedo di maternità:** integriamo fino a garantire il 100% della retribuzione nel periodo di congedo obbligatorio;
- **Congedo parentale:** integriamo fino a garantire il 50% della retribuzione nel periodo di congedo parentale;
- **Mantenimento dei vantaggi riconosciuti ai dipendenti nel congedo parentale** (esempio: accesso al portale sconti e benefit a uso promiscuo);
- **Flessibilità oraria e smart working:** in entrata e in uscita per tutte le persone e due giorni aggiuntivi di smartworking per chi ha figli al di sotto dei 3 anni.;



La cura e il benessere delle persone in azienda passano soprattutto da un ambiente di lavoro inclusivo, in grado di riconoscere e valorizzare le unicità di ciascuno per consentire la piena espressione del potenziale e contribuire a rendere Edenred un'azienda in grado di intercettare e comprendere la moltitudine di bisogni dei nostri partner commerciali, aziende clienti e utilizzatori delle nostre soluzioni.

Laura Celli
Head of Sustainability and Internal Communication



FOCUS ON - Rete Adamo

Rete Adamo è l'iniziativa nata nel 2023 da Palsmon, Chicco ed Edenred Italia (unita poi Dolfin) con il supporto della Fondazione per la Natalità per sensibilizzare il mondo delle imprese, delle istituzioni e delle organizzazioni per investire

il trend demografico e contrastare la denatalità. Un incoraggiamento per condividere best practice perché le azioni concrete per supportare la genitorialità nei luoghi di lavoro vengano recepite e incentivate per essere estese su larga scala.

c) Attenzione al benessere e alla salute delle persone in azienda

In linea con il progetto *Working With Cancer* della Capogruppo, abbiamo avviato un'attività di sensibilizzazione e prevenzione dei tumori femminili nell'ottobre 2024, mese noto come **Pink Month** per la particolare attenzione destinata a queste tematiche.

Nell'ambito di questo progetto, abbiamo avviato una collaborazione con **LILT** Monza-Brianza (Lega Italiana Lotta ai Tumori), che ha previsto:

- L'organizzazione di un **evento di sensibilizzazione**, con una dottoressa specializzata sulla prevenzione dei tumori femminili.
- La possibilità per tutte le donne che lavorano in Edenred Italia, e che non beneficiano già di un check up annuale fornito dall'azienda, di effettuare una **visita senologica di prevenzione con LILT**, da svolgere presso la sede Edenred Milano oppure presso un centro territoriale LILT¹.



¹ Questa iniziativa è in aggiunta alle due assicurazioni sanitarie a disposizione di tutti i dipendenti che comprendono visite specialistiche e pacchetti prevenzione.



Eden Rainbow

Il programma Eden Rainbow nasce nel 2023, con l'adesione di Edenred a Parks – Liberi e Uguali, un'associazione di datori di lavoro che aiuta le aziende a realizzare le potenzialità di business legate a strategie inclusive della diversità LGBTQI+.



a) Politiche di recruiting

All'interno delle nostre politiche di reclutamento, coerentemente con l'adesione alla Carta delle Pari Opportunità, valorizziamo la diversità, contrastando

discriminazioni e pregiudizi, lasciandoci guidare da criteri meritocratici nel processo di selezione e assunzione. Per tradurre questi principi in azioni concrete, abbiamo:

- Richiesto alle società di HR Advisory esterne con le quali collaboriamo di garantire un **processo di selezione priva di pregiudizio**;
- Sensibilizzazione al team di Talent Acquisition sul tema dei pregiudizi inconsci; a valle del percorso è stato realizzato il **"Pentalogo del colloquio inclusivo"** condiviso con gli hiring manager.

FOCUS ON - Le cinque regole per un colloquio inclusivo e senza bias

- 1. Il bias è una scorciatoia che non porta sempre alla giusta meta.** I Pregiudizi limitano le nostre opportunità, impedendoci di fare la scelta migliore per la nostra azienda.
- 2. L'unicità è un valore.** Persone uniche creano un team diversificato capace di ascolto, empatia e creatività necessarie a soddisfare le esigenze dei clienti.
- 3. Le parole sono l'infrastruttura di un pensiero.** Usiamo le parole adatte a trasferire il nostro pensiero, perché le parole qualificano chi le pronuncia.
- 4. Un curriculum non basta.** Incontriamo persone per conoscere le loro attitudini professionali, le hard e soft skills.
- 5. Valutiamo percorsi e non persone.** Non ci sono persone giuste o sbagliate, ma percorsi e competenze in linea con il ruolo che stiamo creando.

b) Pratiche e policy per un trattamento egualitario

- **Policy contro le discriminazioni** sui luoghi di lavoro per tematiche di orientamento sessuale, di identità sessuale e di genere.
- **Comunicazione inclusiva** nella presentazione dei benefit e iniziative dedicate ai dipendenti estendendo, ove possibile, ai conviventi.

c) Promozione di una cultura inclusiva

- **Incontri di sensibilizzazione sui temi della diversità** indirizzati a tut-

te le persone in azienda e meeting dedicati alla comunicazione inclusiva dedicati ai team di marketing e di comunicazione.

- **Celebrazione del Mese del Pride** attraverso la distribuzione di gadget a tema all'interno dell'azienda, iniziative di sensibilizzazione tramite campagne di comunicazione specifiche e la partecipazione alla parata Pride di Milano.
- **Estensione dell'assicurazione sanitaria integrativa** anche alle coppie di fatto e unioni civili.

FOCUS ON - Pride Month 2024

Al culmine del **Pride Month** di Giugno, una rappresentanza di **Edenred Italia** ha partecipato alla **Pride Parade di Milano**. A Fianco di **Parks – Liberi e Uguali**, abbiamo riba-

dito il nostro impegno per l'inclusione, celebrando la diversità e promuovendo una cultura aziendale sempre più equa e inclusiva.





Different capacities

Different capacities è il programma di Edenred Italia attraverso il quale promuoviamo un ambiente inclusivo intorno a diverse abilità e mettiamo in atto attività mirate a prenderci cura delle persone fragili nelle comunità in cui operiamo.

a) Il contrasto alla violenza di genere b) Supporto alle comunità locali:

Abbiamo avviato agli inizi del 2024 una collaborazione con **Fondazione Pangea ONLUS**, una realtà italiana che dal 2002 lavora nell'ambito dei diritti umani per le donne, in Asia e in Europa, la cui mission è quella di proteggere le donne che vivono una condizione di violenza domestica e di accompagnarle nell'inserimento lavorativo per renderle economicamente indipendenti. Abbiamo sensibilizzato sul tema le nostre persone, comunicando internamente il contatto dello sportello antiviolenza tramite email e negli spazi riservati alle colleghe.



FOCUS ON - Fondazione Pangea ONLUS

Nell'ambito della IdealWeek (settimana del Gruppo dedicata alla CSR) durante il mese di giugno 2024, abbiamo organizzato un **evento dedicato all'indipendenza economico-finanziaria come leva contro la disuguaglianza e il gender gap**. L'evento ha visto la partici-

partecipazione di **Pangea** e della **giornalista Annalisa Monfreda**, da anni impegnata sul tema dell'educazione finanziaria come leva contro le disuguaglianze e già direttrice di Donna Moderna, Geo, Cosmopolitan, Starbene, TuStyle, Confidenze.

c) Disabilità

Sosteniamo attivamente le comunità locali attraverso collaborazioni con enti, organizzazioni no-profit e istituzioni, promuovendo iniziative che generano impatto positivo sul territorio. In questo ambito rivestono un particolare ruolo le attività di **volontariato aziendale**.
Abbiamo aderito al **Progetto F.A.I.R.**, un'iniziativa promossa da IAL Lombardia e in collaborazione con Città Metropolitana Milano, per supportare le aziende nell'**integrazione delle persone con disabilità** sia in fase di inserimento lavorativo che nella gestione di personale in organico attraverso attività di consulenza e di sensibilizzazione.



Oltre a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e accessibile, **offriamo soluzioni sempre più accessibili e inclusive**. I nostri nuovi servizi sono accessibili *by design* in compliance a quanto previsto da European Accessibility Act (EAA).

Per sensibilizzare sul tema, in occasione della *Inclusionweek* di Gruppo, abbiamo organizzato **un evento interno intitolato "Inclusione digitale" con Accessiway**, la società con cui lavoriamo per

rendere inclusive le nostre soluzioni, per condividere concretamente con tutti gli Edenreders quanto il tema dell'accessibilità sia centrale nei processi di design e sviluppo dei nostri servizi.

Durante l'evento, alcuni colleghi hanno partecipato a una vera e propria simulazione, in cui hanno indossato particolari visori che simulano l'ipovisione per testare l'accessibilità della nuova App Edenred





Supportiamo le comunità locali

Costruiamo **rapporti solidi e duraturi con le comunità locali**, promuovendo un dialogo aperto e attento alle esigenze dei territori in cui operiamo e impegnandoci attivamente in varie iniziative e partnership con enti locali, organizza-

zioni no-profit e istituzioni. Lavoriamo per **favorire lo sviluppo sostenibile e generare valore condiviso per tutti gli attori interessati** nelle aree in cui siamo presenti.

Idealday Italia

Il Gruppo invita le realtà presenti nei diversi Paesi a prendersi cura del territorio in cui operano e a celebrare questo impegno in occasione dell'Idealday, la giornata che il Gruppo dedica al volontariato aziendale con l'ambizioso obiettivo di raggiungere i 5.000 giorni lavorativi annui dedicati a queste iniziative. Nel 2024, abbiamo svolto 1.010 ore di volontariato complessive in Italia ed Albania coinvolgendo circa 150 edenreders a Milano, Roma e Scutari (Albania) in attività di:

- raccolta di 10.000kg di rifiuti nelle aree interessate a Milano e 250kg di rifiuti nei pressi del lago di Scutari,
- messo a dimora 30 piante a Roma per arricchire la biodiversità,
- diserbato manualmente 150 metri quadrati di terreno destinati a orti.



Inoltre, collaboriamo con realtà che promuovono la re-integrazione di persone vulnerabili come **Cena dell'Amicizia ODV**, associazione che si occupa di riabilitazione e reinserimento nella società delle persone senza fissa dimora. A dicembre 2024 è stato allestito nella sede Edenred di Milano un banchetto tenuto dai volontari dell'associazione Cena dell'Amicizia e l'intero ricavato della vendita è stato destinato all'associazione. Edenred ha raddoppiato il valore del

ricavato, devolvendolo all'associazione.

Il nostro supporto alle comunità Locali nel 2024 si è concretizzato anche attraverso un contributo economico significativo: sono stati **donati complessivamente 21.700 euro**, tra donazioni dirette e indirette, a sostegno di iniziative e progetti a sostegno della comunità



L'Idealday rappresenta un momento fondamentale per il nostro impegno verso la sostenibilità. Attraverso questa iniziativa, non solo contribuiamo attivamente al benessere delle comunità locali, ma rafforziamo anche il nostro legame con il territorio in cui operiamo, dimostrando che ogni piccolo gesto può fare la differenza.

Alessandra Mancasola
Employee Relations Specialist





Settimana del volontariato

Oltre alla giornata internazionale del Gruppo edenred, abbiamo organizzato altri due momenti di volontariato aziendale.

In Italia, abbiamo affiancato Caritas Roma e Caritas Abrosiana a Milano per svolgere attività di riordino e assistenza presso

gli emposi solidali e i centri di accoglienza.

In Albania, invece, abbiamo dedicato due mezze giornate per fare compagnia agli ospiti di una casa di riposo e per effettuare la raccolta di derrate alimentari poi destinate a famiglie in stato di indigenza sul territorio.



Per il secondo anno consecutivo ho partecipato all'attività di volontariato organizzata con Caritas Ambrosiana nell'Emporio della Solidarietà di Niguarda, dove ho aiutato i volontari nelle attività che quotidianamente svolgono: prendere i prodotti dal magazzino e sistemarli sugli scaffali, offrire supporto alle persone che entravano a fare la spesa e... anche montare l'albero di Natale! Per me è molto importante che Edenred ci dia la possibilità di svolgere queste attività durante le ore lavorative.



Andrea Senes
Customer Success Consultant

Edenraid, la challenge solidale di Edenred

Edenraid è la competizione sportiva dedicata alla solidarietà del Gruppo Edenred. Nel 2024 circa 6.200 edenreders in tutto il mondo hanno percorso complessivamente oltre 2,2 milioni di chilometri camminando, correndo o pedalando per raccogliere fondi a favore di Medici Senza Frontiere; ciascuno ha attivamente contribuito a raggiungere l'obiettivo permettendo la donazione di 45.000 euro alla ONG francese.

La somma messa a disposizione dal Gruppo Edenred ha finanziato progetti e servizi sanitari che MSF realizza in 73 paesi nel mondo attraverso 65.000 operatori tra impiegati, medici e volontari.

Nel segno del purpose "Enrich connections. For good", Edenraid rientra tra le iniziative di responsabilità sociale d'impresa con cui il gruppo Edenred sensibilizza le proprie persone alle tematiche dello sviluppo sostenibile previste dall'Agenda 2030 dell'ONU, educando allo stesso tempo all'importanza di uno stile di vita sano e attivo.

L'edizione 2024 è stata da record sia per numero di partecipanti, in aumento dell'8% rispetto al 2023, che per numero di chilometri percorsi (+6%).

Sosteniamo Alice For Children

Dal 2024, corriamo per **supportare la ONLUS Alice For Children**, organizzazione il cui obiettivo è quello di sviluppare **progetti a favore dei bambini e bambine più vulnerabili in Africa**. Il 7 aprile, durante la **Milano Marathon**, alcuni membri del nostro **Team Tech** hanno corso la maratona per supportare la Onlus nella **costruzione di una Digital School nello slum di Nairobi**, che consente agli studenti e alle studentesse di acquisire **competenze digitali** che garantiranno loro maggiori opportunità di impiego al termine degli studi.

Insieme a loro, dodici colleghi e colleghe di diverse direzioni hanno corso la **Relay Marathon** suddividendosi in tre team e percorrendo tragitti diversi.

La raccolta fondi per la Relay Marathon è stata promossa grazie all'organizzazione di un evento interno in cui è stato possibile conoscere i progetti in Africa e l'iniziativa raccontati dalle persone di **Alice For Children** e dagli Edenreders che hanno corso la maratona.





Enrich

Ecosystems



Enrich

Ecosystems

Il nostro impegno per l'ambiente

L

a tutela dell'ambiente rappresentata da sempre un pillar centrale della strategia di sostenibilità di Edenred.

ai nostri spazi di lavoro (intensità emissiva) e delle nostre soluzioni Ticket Restaurant®, adottando un approccio orientato all'utilizzo responsabile delle risorse e dell'efficienza energetica. Nel 2024, questo impegno si è rafforzato grazie all'approvazione, da parte di **SBTi (Science Based Target Initiatives)**, degli obiettivi di riduzione delle emissioni presentati nel 2022 dal Gruppo Edenred.

Localmente, nel corso degli anni, abbiamo intrapreso un percorso per la riduzione delle emissioni di CO₂e legate sia



Certificazioni ottenute

ISO 14001 e ISO 14064-01

Climate change

-55%
di riduzione dell'indice di intensità delle emissioni Scope 1 e 2¹

100%
acquisto di energia elettrica da fonti rinnovabili

100%
di carta certificata Forest Stewardship Council (FSC)

93%
plastica riciclata utilizzata per i buoni pasto elettronici

¹Indice di intensità delle emissioni dello scope 1 e scope 2 da fonti fisse, rispetto alla base dati 2013, calcolato sui metri quadrati della superficie degli spazi di lavoro di Milano, unica sede ad esser più ampia di 50 metri quadri.





Obiettivo Net Zero entro il 2050

Le azioni locali di riduzione dell'impatto ambientale, si inseriscono in un impegno più ampio del Gruppo Edenred, che ha annunciato l'ambizione di raggiungere l'obiettivo Net Zero Emission entro il 2050, rafforzando la propria strategia di sostenibilità "Ideal" introducendo obiettivi sfidanti di medio e lungo periodo per la riduzione delle emissioni di gas serra generate dall'attività di business.

Questa ambizione posiziona Edenred su una traiettoria **in linea con gli accordi di Parigi** per limitare a +1,5°C l'aumento della temperatura mondiale, rispetto all'epoca pre-industriale. **L'ambizione annunciata nel 2022, è stata validata da Science Based Target Initiative (SBTi):** Edenred si unisce a oltre 5.000 aziende che mantengono l'impegno per contrastare i cambiamenti climatici, limitando le emissioni di gas serra generate dal proprio business.

Nel raggiungere le Zero Emissioni nette, Il Gruppo Edenred si impegna a:

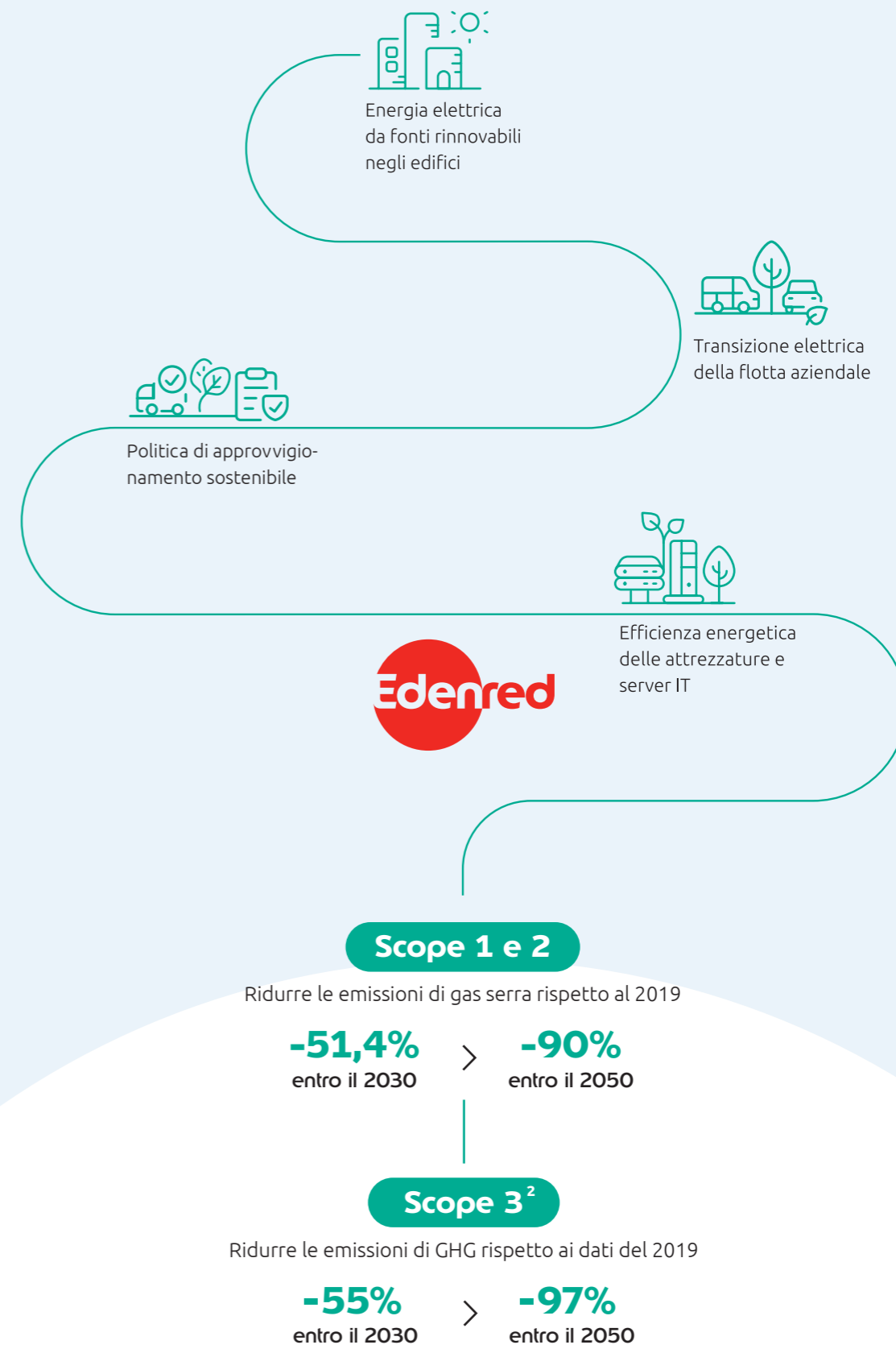
- **riduzione assoluta delle emissioni dello scope 1 & 2 del 51,4% entro il 2030 e del 90% entro il 2050**, rispetto alla base dati del 2019
- **riduzione in termini relativi delle emissioni dello scope 3** del 55% per milione di euro di valore aggiunto entro il 2030 e del 55% per milione di euro di valore aggiunto entro il 2050, sulla base dei dati del 2019.

Localmente, ci impegniamo a:

- **efficientare il consumo energetico degli edifici ed acquistare 100% elettricità da fonte rinnovabile**
- **allungare la vita utile dei devices tecnologici** e scegliere strumenti a maggiore efficienza
- adottare **politiche di approvvigionamento attente alla sostenibilità ambientale**
- attuare una **transizione della flotta auto verso soluzioni elettriche** e abbandonando veicoli diesel.



Roadmap Net Zero entro il 2050¹ L'evoluzione del modello di business



¹ Le emissioni di CO₂e rendicontate dal Gruppo Edenred per Science Based Target Initiatives non contengono i dati relativi all'utilizzo dei prodotti e servizi venduti.

² La riduzione delle emissioni dello scope 3 è da intendersi in termini relativi rispetto ai milioni di euro di valore aggiunto.



I nostri consumi energetici

Dal 2013 le società del Gruppo Edenred monitorano i consumi energetici per garantire una gestione efficiente delle risorse e per ridurre l'impatto ambientale generato dal business. In Italia, ci siamo dotati di **un sistema di gestione ambientale, certificato dalla ISO 14001**, che assicura una gestione responsabile delle risorse.

Nel 2024 i **consumi energetici sono pari a 13.518 GJ**, in linea con i consumi del 2023 (13.329 GJ).

Sebbene il consumo complessivo di energia sia rimasto pressoché stabile rispetto all'anno precedente, si è registrato un lieve incremento (+5%) nel consumo di energia elettrica, attribuibile principalmente all'aumento della domanda elettrica in Albania.

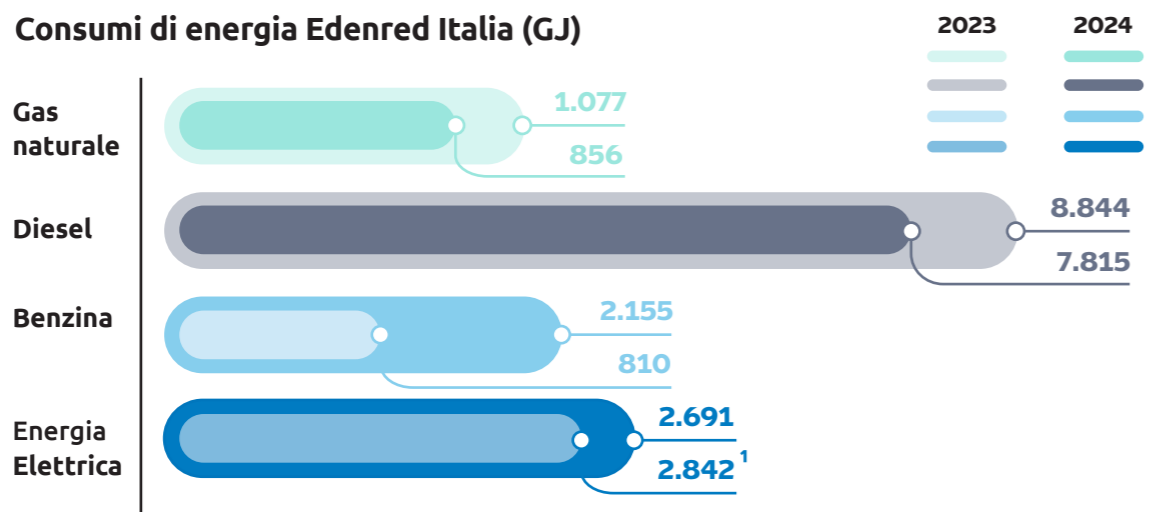
In tutte le sedi italiane l'**energia elettrica acquistata² proviene al 100% da fonti rinnovabili**.

ti rinnovabili. In Albania, invece, la quasi totalità dell'energia elettrica deriva da fonti idroelettriche.

Si è registrata, inoltre una significativa **riduzione dei consumi di gas** (-20%) utilizzato per il riscaldamento della sede di Milano, **il calo è attribuibile sia alle temperature più miti** durante il periodo invernale, **sia all'implementazione di nuovi sistemi di controllo e miglioramento dell'efficienza energetica.**

Per quanto riguarda i consumi da fonte mobile si è registrata una riduzione del diesel della flotta auto (-13%), dovuto da una **politica di elettrificazione della flotta auto** e l'uscita dai modelli diesel dalla *car list* aziendale. Sono invece **aumentati i consumi di benzina (+62%)**, seppure in presenza di un calo del numero di vetture a benzina in flotta ma **spinti da un aumento delle vetture hybrid.**

Consumi di energia Edenred Italia (GJ)



¹ Nota di restatement: il dato relativo ai consumi di energia elettrica per il 2023 è stato aggiornato, includendo anche i consumi degli ultimi due mesi dell'anno, precedentemente non disponibili per mancanza di dati.

² Per la sede di Trento non viene acquistata l'energia, poichè il costo rientra nell'affitto dello spazio.



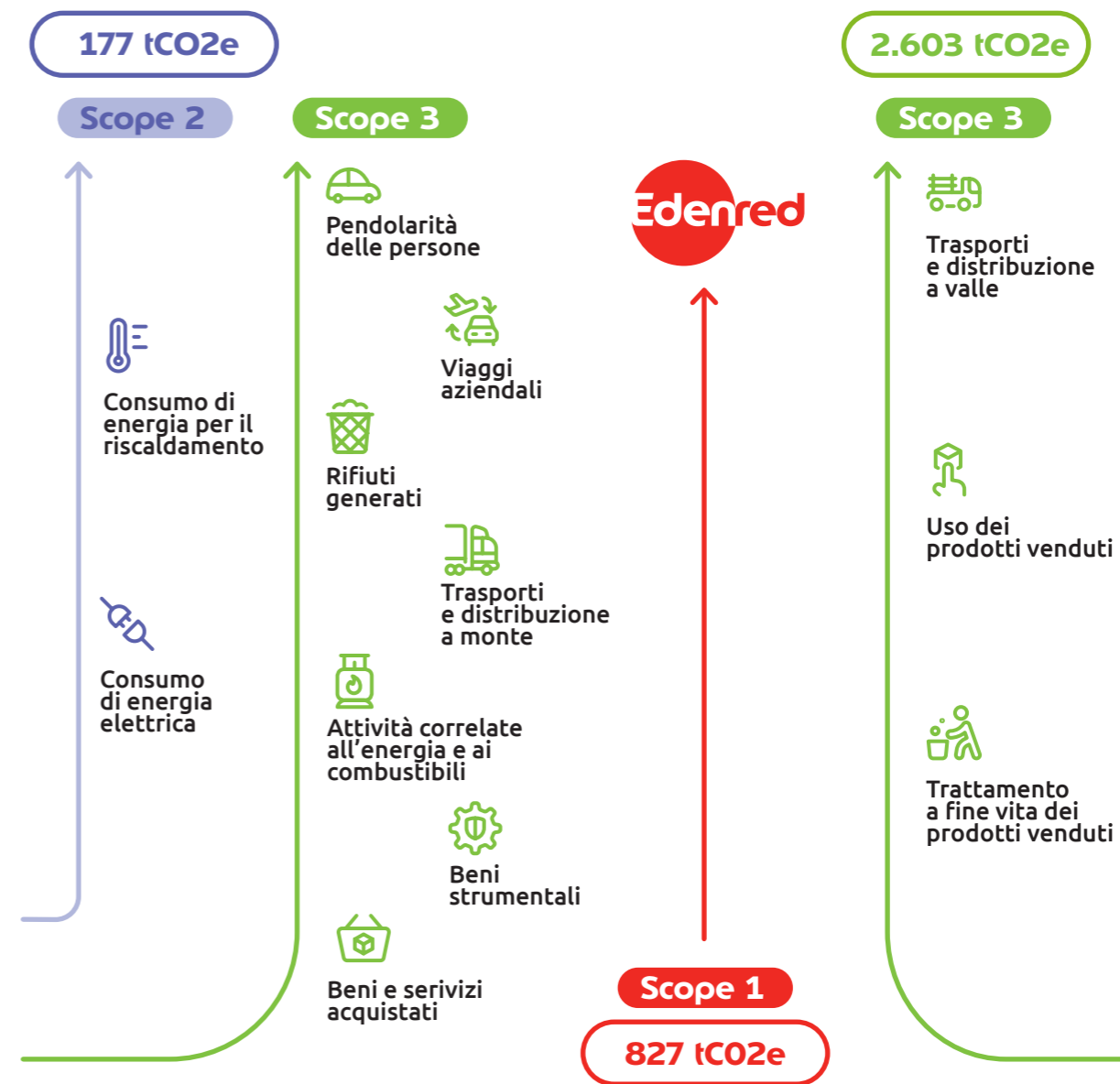
Le nostre emissioni

Nel corso dell'anno abbiamo rinnovato la **certificazione ISO 14064-01** che certifica la rendicontazione delle emissioni di gas serra, dirette e indirette legate alla nostra catena del valore.

Scope 1: le emissioni generate e controllate direttamente dalla nostra organizzazione, dunque relative al consumo di metano, perdite di gas refrigerante a effetto serra degli impianti di condizionamento degli uffici e consumo di carburante della flotta auto.

Scope 2: le emissioni generate indirettamente dal consumo di energia elettrica nelle sedi.

Scope 3: le emissioni indirettamente generate dalle attività che avvengono lungo la catena del valore, sia a monte che a valle.





Scope 1 e 2

Nel 2024, **le emissioni dello Scope 1 sono state pari a 827 tCO₂e**, registrando un aumento del 3,6% rispetto al 2023. Questo incremento è dovuto principalmente al maggior utilizzo di benzina nella nostra flotta aziendale, legato all'introduzione progressiva di veicoli ibridi che pur beneficiando della componente elettrica utilizzano anche carburante fossile, sostituendo però i modelli ad alimentazione diesel.

Per quanto riguarda le **emissioni dello Scope 2**, calcolate secondo l'approccio market-based, **sono state pari a 43 tCO₂e, con un incremento del 40% rispetto al 2023**. Questa variazione è legata all'aumento dei consumi elettrici della sede albanese ed all'applicazione di un fattore di emissione più elevato. Al contrario, le emissioni Scope 2 calcolate secondo l'approccio location-based sono diminuite, **passando da 225 a 177 tCO₂e**, grazie al miglioramento del mix energetico nazionale italiano, caratterizzato da una quota crescente di energia da fonti rinnovabili.

Un altro indicatore significativo monitorato dal gruppo è quello relativo al **rapporto di intensità emissiva**, calcolato come rapporto tra la somma di emissioni Scope 1 e Scope 2, fonti fisse, e i metri quadri della sede di Milano, e quest'anno è leggermente aumentato rispetto all'anno scorso, passando da 0,050 a 0,053 (+6%), in linea con l'aumento dei consumi delle fonti fisse di Scope 1 e Scope 2.

Inoltre, durante l'anno di rendiconta-

zione, è stato registrato **un aumento delle emissioni fuggitive (da 15 a 34 tCO₂e) riconducibile a una perdita di gas refrigerante** rilevata su uno degli impianti di climatizzazione presenti in sede, dovuto ad un difetto di fabbrica della macchina prontamente segnalato. Sono comunque stati installati dei dispositivi per la prevenzione e mitigazione di eventuali perdite future.

Seppure il contesto italiano presenti ancora qualche sfida in termini di infrastrutture e diffusione della mobilità elettrica, siamo pronti a fare la nostra parte. Nel 2024, con l'introduzione in car list di **sole vetture ibride ed elettriche** e con l'esclusione di **vetture a diesel**, è iniziata la roadmap per la transizione graduale della flotta aziendale, con l'obiettivo ambizioso di arrivare **all'80% di veicoli elettrici entro il 2030**.

Scope 3

Nel 2024, **le emissioni indirette dello scope 3**, sono complessivamente diminuite, in particolare: abbiamo registrato 1.713 tCO₂e (20% in meno rispetto al 2023) delle categorie a monte (upstream) e 890 tCO₂e (49% in più rispetto al 2023) come totale delle categorie a valle, per un ammontare complessivo di 2.603 tCO₂e (5% in meno rispetto al 2023) di emissioni Scope3. **Considerando il totale delle emissioni Scope 1, 2 e 3** queste ammontano a 3.459 tCO₂e al 31.12.2023, **il 2% in meno rispetto**

al 2023.

Tra le variazioni principali, si registra un aumento delle emissioni legate alla pendolarità dei dipendenti, dovuto al progressivo ritorno al lavoro in presenza dopo un lungo periodo di smart working.

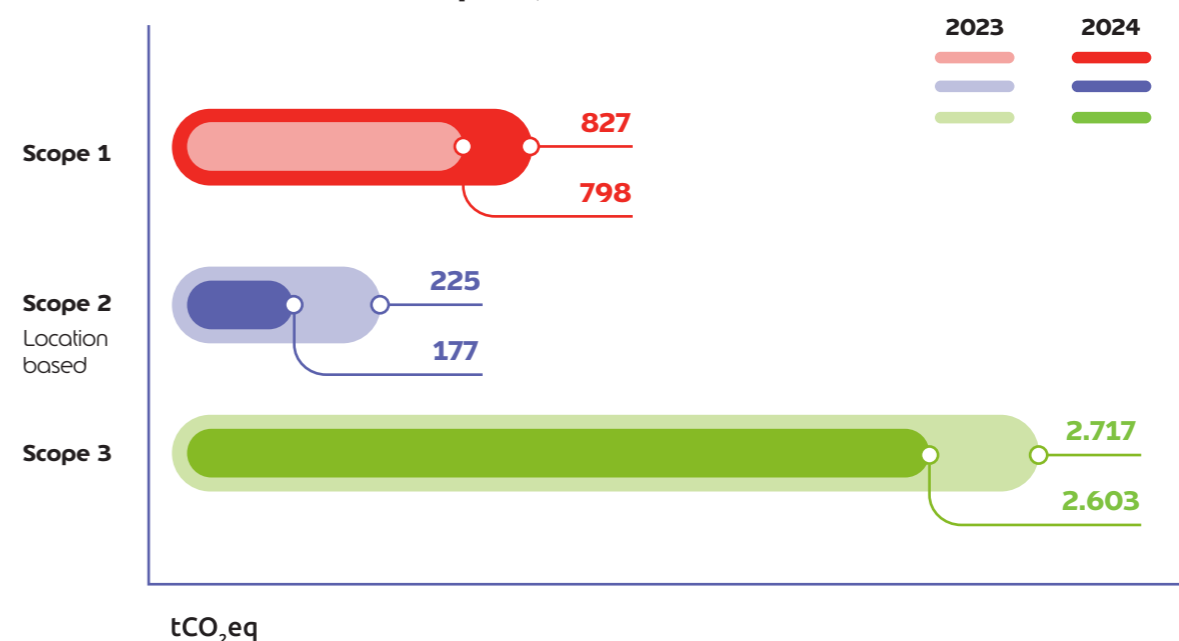
Al contrario, le emissioni da viaggi aziendali sono diminuite, grazie a scelte di trasporto più sostenibili: ad esempio, una trasferta collettiva a Sorrento è stata effettuata in treno, mentre l'anno

precedente era stato utilizzato l'aereo.

Si sono ridotte anche le emissioni legate all'acquisto di beni e servizi, grazie a una razionalizzazione delle forniture, e quelle relative ai trasporti a monte.

I trasporti a valle, invece, risultano in aumento, in linea con l'incremento delle attività operative e dei volumi gestiti, che ha comportato una maggiore movimentazione verso clienti e partner.

Andamento emissioni Scope 1, 2 e 3



La riduzione delle emissioni di CO₂e passa anche attraverso la **sensibilizzazione delle nostre persone** sul tema dei cambiamenti climatici e la **promozione di una mobilità più sostenibile**, con l'obiettivo di diffondere abitudini e comportamenti virtuosi. Per rendere concreto il nostro impegno, invitiamo tutte le nostre persone ad utilizzare

la nostra app **Edenred Mobility**, sviluppata in collaborazione con il nostro partner Movesion, dedicata alla mobilità aziendale. Grazie alla piattaforma Edenred mobility, le nostre persone possono sottoscrivere l'abbonamento scontato e rateizzato al servizio di trasporto pubblico e beneficiare di scontistica dedicata per l'acquisto di servizi di sharing.





FOCUS ON - Treedom

Edenred Italia ha dato la possibilità a tutti i nuovi talenti in Italia e Albania di scegliere il proprio albero Treedom e monitorarne la crescita.

L'iniziativa nata in occasione della giornata nazionale degli alberi a ottobre 2023, ha consentito di rinnovare la partnership avviata nel 2022

e l'impegno nell'incentivare progetti agroforestali in Paesi in via di sviluppo.

La **foresta Edenred** genera benefici ambientali e socio-economici, favorendo l'assorbimento della CO2e coinvolgendo direttamente le comunità locali.



Climate Partner rappresenta un tassello fondamentale per la promozione di un approccio eco-design.

Anche nel 2024, abbiamo rinnovato il calcolo del Carbon Product Footprint delle nostre soluzioni Ticket Restaurant® in formato cartaceo, elettronico e digitale con l'obiettivo di monitorarne le emissioni, migliorare l'efficienza del processo produttivo per ridurre l'impatto.

L'analisi, condotta con il supporto di **Cli-**

In linea con il Greenhouse Gas Protocol – Product Life Cycle Accounting and Reporting Standard, **l'analisi include tutte le fasi del ciclo di vita delle soluzioni:** dall'approvvigionamento delle materie prime alla produzione, distribuzione, utilizzo e fine vita (modello "from cradle to grave"), e per le soluzioni digitali anche il trasferimento e l'elaborazione dati tramite data center, nonché l'utiliz-

zo dell'app da parte degli utenti.

Negli anni, l'analisi si concretizza nelle seguenti fasi:

- Scelta di materiali riciclati, infatti le nostre **carte elettroniche** sono realizzate con un contenuto medio di **plastica riciclata del 93%**, passando da una percentuale dell'85% nel primo semestre al 100% nella seconda parte dell'anno; mentre, i **buoni pasto cartacei**, sono stampati su carta certificata **Forest Stewardship Council (FSC)**, a ulteriore conferma del nostro impegno verso materiali sempre più sostenibili.
- Selezione di fornitori più attenti alle tematiche di sostenibilità che **utilizzano 100% di elettricità da fonti rinnovabili** e garantiscono l'**ottimizzazione dei trasporti** per garantire il minor impatto.

Le emissioni generate dalle soluzioni Buoni Pasto nel 2024, **sono state interamente compensate tramite progetti di carbon offset certificati Gold Standard (GS)**, verificati da enti terzi indipendenti. Tra questi, iniziative di pro-

duzione di energia da fonti rinnovabili in Namibia, Filippine, Brasile e Aruba, a supporto di una transizione energetica globale giusta ed equa.

La produzione di Ticket Restaurant® e Buoni Spesa, ha generato nel 2024 l'utilizzo di **40.901,87kg** di materiali, di cui:

- **5.059 kg di plastica riciclata (+38% rispetto al 2023)** per i buoni elettronici, causato da un aumento delle tessere elettroniche prodotte e distribuite nell'anno per effetto della gara CONSIP che ha reso necessaria la produzione di una grande mole di tessere prodotte;
- **35.842 kg di carta (-9% rispetto al 2023)** per la produzione di buoni cartacei realizzati con carta FSC, in linea con il trend di riduzione dell'utilizzo di buoni cartacei.

Nel 2024, nonostante il miglioramento dei processi di design dei prodotti, le emissioni complessive sono aumentate per effetto dei maggiori volumi e, in particolare, per effetto dei maggiori volumi di tessere elettroniche realizzate immesse nel mercato.

FOCUS ON - Plastic Bank

Dal 2022 supportiamo Plastic Bank, una realtà che crea ecosistemi di riciclaggio nelle comunità sottosviluppate per combattere l'inquinamento da plastica negli oceani e contrastare la povertà nei Paesi in

via di sviluppo. Nel 2024, abbiamo contribuito alla raccolta di 10 kg di plastica dagli oceani per ogni tonnellata di CO2 e compensata.





Uso responsabile delle risorse naturali e rifiuti

Acqua

Consapevoli del valore dell'acqua come risorsa preziosa e limitata, ci impegniamo a monitorarne e gestirne l'utilizzo in modo responsabile, in linea con il nostro **Sistema di Gestione Ambientale certificato ISO 14001**.

Nel 2024, i **consumi idrici** della sede di Milano sono stati pari a 3,22 megalitri, registrando una **riduzione del 7%** rispetto al 2023 (3,47 megalitri).

Presso la sede di Albanese, i consumi sono stati pari a 0,62 megalitri, in au-

mento dell'11% rispetto all'anno precedente (0,56 megalitri), principalmente a causa dell'ampliamento dell'organico, che ha comportato un incremento dei consumi legati ai servizi igienico-sanitari.

Dal 2022, inoltre, abbiamo installato in tutte le sedi aziendali **miscelatori rompigetto** sui rubinetti. Questi dispositivi, che combinano aria e acqua, ci permettono di ridurre la portata idrica per minuto, senza comprometterne l'efficacia d'uso.



Rifiuti

All'interno dei nostri uffici prosegue l'impegno verso una gestione responsabile dei rifiuti, attraverso l'adozione della politica **#ZeroWaste**, che mira sia alla riduzione della produzione di rifiuti che alla promozione del riciclo.

I rifiuti generati provengono principalmente dalle attività quotidiane di ufficio e si suddividono in **rifiuti urbani e rifiuti speciali**, prodotti occasionalmente presso la sede di Milano (es. RAEE, toner, materiali ingombranti).

Per i rifiuti urbani è attiva la **raccolta differenziata interna**, che consente il corretto smaltimento di carta, plastica, vetro e rifiuti organici e la **digitalizzazione dei processi aziendali** per diminuire il consumo di carta.

Monitoriamo costantemente i volumi dei rifiuti, con l'obiettivo di migliorare ulteriormente le performance ambientali e promuovere comportamenti sostenibili in ogni ambito della vita aziendale.

Nel 2024, la nostra sede di **Milano** ha prodotto complessivamente **20 tonnellate di rifiuti**, segnando una **riduzione significativa del 58% rispetto al 2023** (in cui sono ammontati a 48 ton). Questo risultato è principalmente attribuibile alla netta diminuzione dei **rifiuti ingombranti e RAEE**, che nel 2023 erano stati generati in seguito a interventi di restyling su alcuni piani dell'edificio di Milano e alla dismissione di un magazzino destinato allo stoccaggio della carta.

¹ Nel 2023 si è verificato un evento eccezionale di produzione di rifiuti dovuto all'attività di smaltimento di un archivio cartaceo, che non si è ripetuto nel 2024



Enrich

lues

Values



Enrich Values

L'etica di Business

G

Garantire una condotta etica è una parte importante della nostra strategia di sostenibilità: guida le decisioni aziendali e

ha un impatto diretto nei confronti delle nostre persone, dei nostri stakeholder, inclusa la comunità in cui agiamo e l'ambiente che ci circonda. Inoltre, una condotta etica costituisce una spinta importante nel garantire l'integrazione dei criteri ESG nel modello di business e al raggiungimento degli obiettivi stessi.

Da anni ci siamo dotati di un Codice Etico e di un Modello Organizzativo che riflette il nostro impegno a garantire la **legalità e la trasparenza** del nostro business e costituisce una guida per tutte le nostre persone. In particolare, il Codice Etico locale ricalca quanto previsto dal codice etico di Gruppo che tutte le persone sottoscrivono, insieme al

documento italiano.

Un ruolo importante, data la natura digitale, è rappresentato anche **dalla sicurezza dei dati degli utilizzatori delle nostre soluzioni**, dei nostri partner commerciali e delle aziende clienti che si affidano a noi e la privacy dei nostri stakeholder.

Il rispetto del Codice Etico è inserito anche nei contratti con i nostri fornitori per garantire il rispetto dei nostri valori etici su tutta la supply chain.

Negli ultimi anni abbiamo rafforzato la nostra attenzione sulla catena di fornitura, **inserendo criteri ESG nei requisiti di qualifica dei fornitori e nei criteri di gara**, in questo caso, il peso dei criteri di sostenibilità pesa il 5% del totale criteri tecnici ed economici. Infine, dal termine del 2024, oltre al codice Etico, chiediamo al fornitore anche il rispetto della nostra dichiarazione.



Business etico

100%
dei dipendenti¹
ha firmato la carta etica

4.453
ore di formazione
su tematiche di compliance

IT security

100%
delle transazioni di Edenred Italia²
è autorizzato tramite piattaforme certificate

Qualità

100%
dei dipendenti
coperti da certificazione
ISO 9001 o equivalenti

Cibo sostenibile

100%
di utenti e partner
commerciali raggiunti
dalle campagne di sensibilizzazione

¹ Nel 2024 sono stato inclusi anche il 93% dei contingent worker (lavoratori somministrati o consulenti esterni che accedono ai sistemi Edenred), il cui contratto di fornitura include il riferimento al rispetto della Carta Etica.

² Il 100% delle transazioni avviene tramite piattaforme certificate per garantire criteri di sicurezza IT. Questo risultato è garantito dall'implementazione dei sistemi di gestione della sicurezza e della privacy delle informazioni conformi agli standard ISO/IEC 27001 e ISO/IEC 27701.



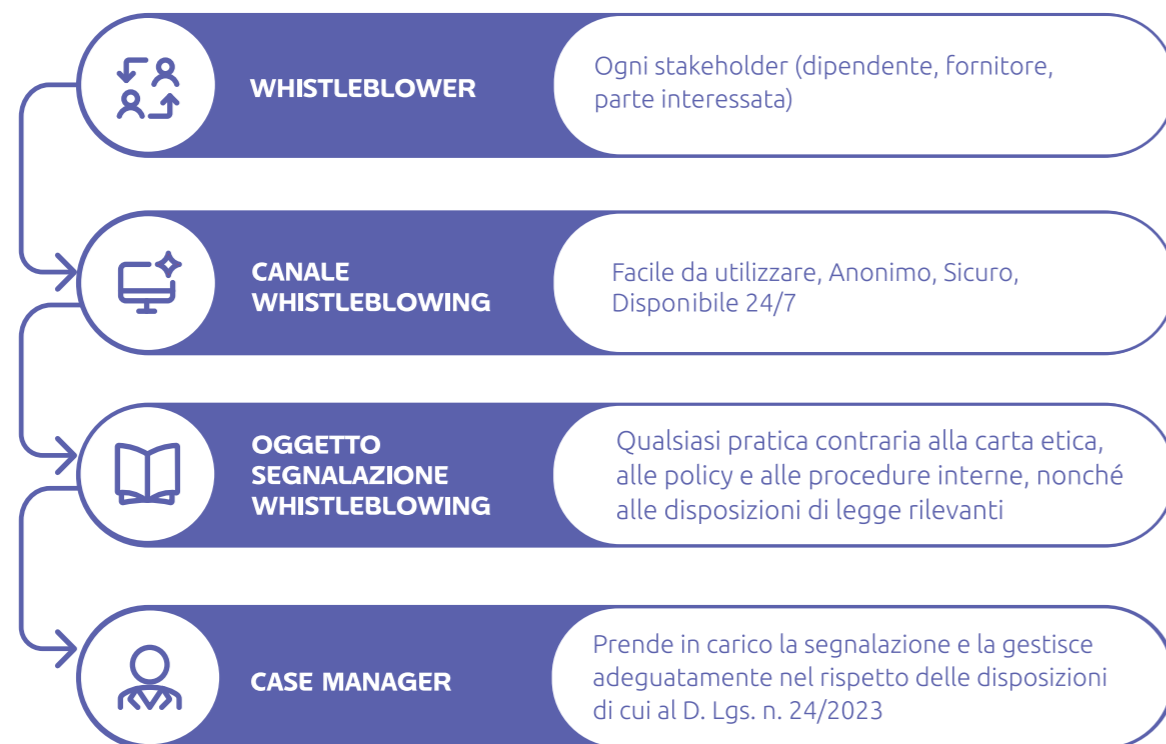


Modello di organizzazione, gestione e controllo

La centralità di un business responsabile e la necessità di assicurare correttezza e trasparenza delle attività di business sono per noi fondamentali; per garantire questo, **abbiamo adottato volontariamente un Modello di Organizzazione, gestione, controllo ai sensi dell'articolo 231/2001 e un Codice Etico.** Ci preoccupiamo di sensibilizzare e formare le nostre persone sui principi e i contenuti del modello per garantire che tutte le persone dell'organizzazione agiscano in coerenza con i principi di responsabilità, di correttezza e di trasparenza.

Infine, coerentemente con quanto previsto dalla **normativa Whistleblowing**, abbiamo attivato **canali sicuri e confidenziali per la segnalazione di potenziali solleciti.** Le segnalazioni vengono gestite dalla funzione aziendale preposta alla Compliance e condivise con l'Organismo di Vigilanza. L'Organismo, inoltre, può ricevere direttamente segnalazioni tramite casella di posta dedicata e monitora l'efficacia e l'aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice etico.

Il processo per la gestione delle segnalazioni:



Governance e gestione dei rischi

Ci siamo dotati di una corporate governance che risponde all'esigenza di creare un modello di business in grado di garantire una crescita sostenibile, integrandosi con la governance del Gruppo Edenred e con il Modello 231. L'obiettivo è quello di garantire che le attività aziendali siano condotte nel rispetto della normativa, dell'etica imprenditoriale e delle regole di Gruppo e volontarie. Annualmente, identifichiamo i potenziali rischi rilevanti, svolgiamo attività di controllo finalizzato all'individuazione di potenziali rischi o individuare punti di miglioramento e garantire la messa a terra di azioni di correttive, ove necessarie.

svolte, si segnala **un'attività di risk assessment, focalizzata esclusivamente sulla corruzione** (sia attiva che passiva) al fine di individuare le potenziali situazioni di rischio all'interno del contesto Edenred Italia e di definire le eventuali necessarie azioni mitigative. Nel 2023 è stato **implementato il processo di verifica terze parti in ottica anticorruzione** con introduzione del tool Visius che si aggiunge al tool safe di gruppo (verificato da internal audit EQ). Forniamo un handbook operativo per aiutare le nostre persone a rispettare i principi di anti-corruzione, con raccomandazioni e procedure per gestire situazioni di rischio.

Le principali aree di rischio monitorate:

1. Anticorruzione

Ci impegniamo a fare tutto quanto in nostro potere per garantire che le attività si svolgano nel pieno rispetto della legge. Oltre al Codice Etico, alle nostre persone viene fornito un handbook per assisterli nel rispettare i principi di anti-corruzione e fornire raccomandazioni e procedure che consentono di individuare e gestire situazioni che possono costituire un rischio e i mezzi per garantirne il rispetto.

Abbiamo ottenuto la certificazione ISO 37001* in materia di anti-corruzione e, tra le attività propedeutiche

2. Business Continuity

L'analisi degli impatti di business - **BIA- Business Impact Analysis** - ha consentito di **mappare i rischi legati alla continuità operativa** del business e di valutare, per ciascun rischio, gli impatti sul business in termini di ritardi, interruzioni, disservizi esterni o interni e gli strumenti mitigativi del rischio in grado di garantire la continuità del business e il ripristino dei processi. Assicuriamo la continuità operativa del business tramite un piano di Business Continuity, supportato da una logica di Smart & Remote Working e di Disaster Recovery.

Abbiamo ottenuto la **certificazione ISO 22301*** che stabilisce i principi per definire la capacità dell'organizzazione di ga-



rantire la prosecuzione dell'attiva anche in occasione di potenziali minacce per l'operatività aziendale e a progettare un piano di gestione della continuità aziendale.

3. Responsabilità sociale

Abbiamo implementato un modello di controllo del Sistema di gestione per la Responsabilità sociale di impresa previsto dallo **standard SA8000**, per garantire condizioni di lavoro etiche e in particolare garantire un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso dei diritti. È stato nominato un **Social Performance Team**, costituito da rappresentanti dei lavoratori e della Direzione, con il compito di **implementare il modello di sistema di controllo previsto dal modello** e di riferire al Top Management, monitorare

le attività di controllo e raccogliere le segnalazioni effettuate dai dipendenti direttamente al Team o tramite l'Organismo di Vigilanza. Periodicamente è condotta la valutazione dei rischi per identificare e attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo standard.

4. Conflitti di interessi

In linea con quanto previsto nella Carta Etica di Gruppo, abbiamo istituito **procedure di controllo interno, audit, informazione e reporting** che sono parte integrante del sistema interno volto a garantire il rispetto dei nostri principi etici. I dipendenti sono inviati a segnalare eventuali conflitti di interesse.



La continuità operativa è essenziale per sostenere la nostra presenza digitale. Ci impegniamo a garantire la stabilità dei servizi e la protezione dei dati dei nostri clienti,

investendo in tecnologie avanzate, come il sistema di notifica di allerta "EdenAlert", per comunicare tempestivamente eventuali incidenti di sicurezza o di continuità operativa.

Questi strumenti ci permettono di assicurare una comunicazione interna tempestiva, garantendo ai nostri stakeholder il funzionamento ottimale dei nostri sistemi secondo gli standard previsti. La nostra responsabilità è creare un ambiente digitale sicuro e affidabile, contribuendo così a un futuro migliore per tutti.



Gianluca Mannella
Chief Information Security Officer



Gestiamo responsabilmente la catena di fornitura

Abbiamo ripensato i nostri processi aziendali per garantire che l'intera catena del valore e il ciclo di vita delle nostre soluzioni rispettino **criteri sociali e ambientali**.

Il Gruppo ha definito e adottato una **strategia di sustainable sourcing** per garantire il rispetto dei principi etici e di sostenibilità nell'intera filiera di fornitura.

La strategia è stata definita dal **Comitato Direttivo per gli Acquisti Responsabili di Gruppo**, un team cross-funzionale che coinvolge le direzioni: Acquisti, Sostenibilità, Compliance & Risk.

Localmente, la strategia ha dato vita a importanti azioni:

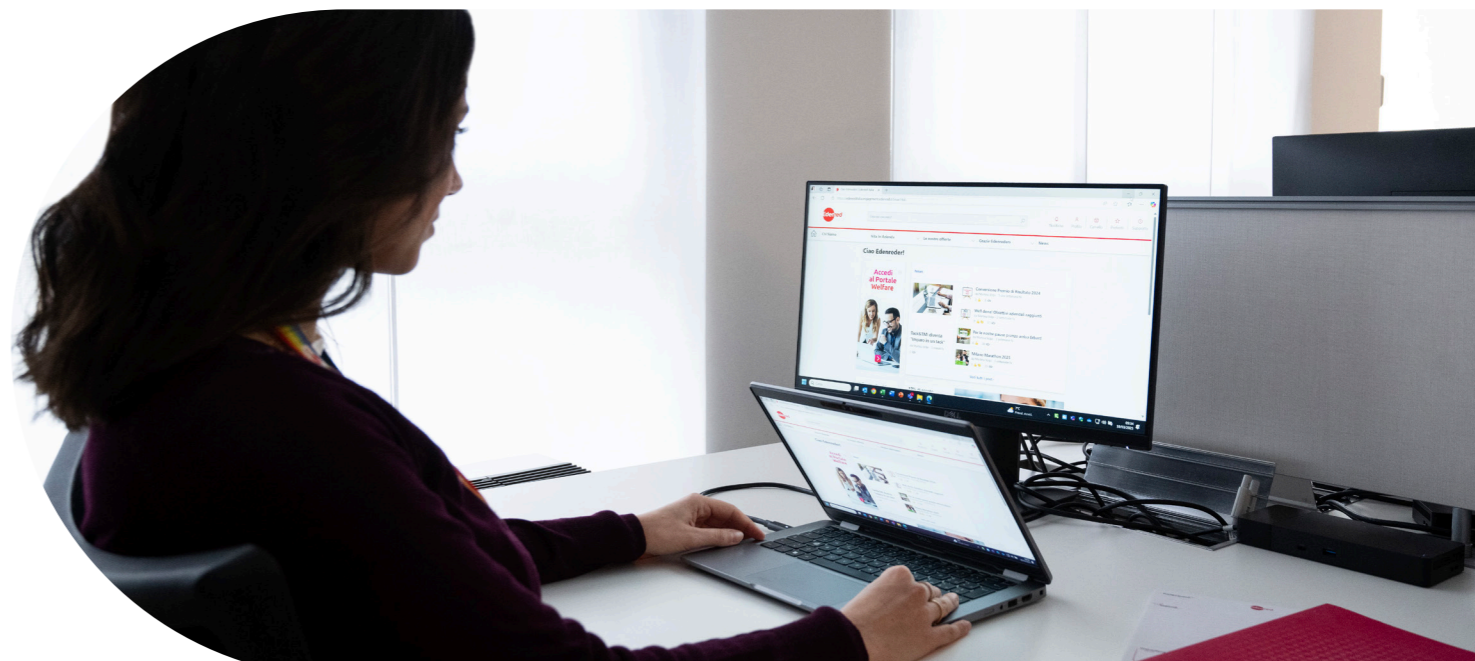
- Implementazione di un **questionario di qualifica dei fornitori** che include criteri di sostenibilità ambientale e sociale;

- Inclusione di **criteri di sostenibilità tra i criteri di valutazione dei fornitori e servizi in fase di gara**, con un punteggio pari al 5% sul totale;

- **Sottoscrizione della Carta Etica dei Fornitori**, che si basa sui dieci criteri di "business responsabile" stabiliti dalle Nazioni Unite secondo il Global Compact;

- **Sottoscrizione e presa visione della policy "Human Rights"** per garantire il rispetto dei diritti umani e promuovere pratiche di lavoro etiche e sostenibili; il documento, infatti, si basa sui principi dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), delineati nella Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro, essenziali per promuovere condizioni di lavoro dignitose.

Infine, **è stato definito un piano di audit** per la verifica delle auto dichiarazioni dei fornitori.





FOCUS ON – Carta etica dei fornitori Edenred

La Carta dei fornitori di Edenred definisce gli standard in materia di **pratiche etiche, condizioni di lavoro sicure, trattamento equo e rispettoso dei collaboratori e responsabilità ambientale**, che devono essere applicati all'intera catena di approvvigionamento di Edenred. **A ciascun fornitore**, che Edenred reputa un partner fondamentale per la soddisfazione delle esigenze dei propri clienti, **è richiesto di attuare politiche adeguate**

ed efficaci per garantire il rispetto della Carta, che mira a creare partnership basate su solidi principi comuni, ovvero i principi degli **obiettivi di sviluppo sostenibile** e del **Patto mondiale delle Nazioni Unite** e i **principi relativi ai diritti fondamentali della Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro**, nonché le **linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali**.

Sicurezza IT e protezione dei dati personali

82

La digitalizzazione delle nostre soluzioni rende ancora più importante garantire sicurezza informatica, la privacy e la protezione dei dati all'interno dei nostri sistemi. A tal proposito, abbiamo implementato un **Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni e la Protezione dei Dati Personali (ISMS & PIMS)** per preservare l'integrità, la riservatezza e la disponibilità delle informazioni aziendali in linea con gli standard internazionali **ISO 27001** - per la sicurezza delle informazioni e **ISO 27701** - per la gestione della privacy. Tutti gli obiettivi sono soggetti a misurazione, controllo e riesame periodico da parte dell'Alta Direzione, con aggiornamenti regolari della politica di sicurezza delle informazioni e protezione dei dati. In particolare, nel 2024 abbiamo effettuato il processo di ricertificazione della ISO 27001 allineandoci al nuovo fra-

metwork previsto e la medesima attività è stata svolta riguardo allo ISO 27701.

Il responsabile della conformità aziendale e legale informa regolarmente il Top Management sullo stato, l'efficacia e l'adeguatezza del sistema, sotto la supervisione del **Responsabile della Protezione dei Dati (DPO)**, proponendo azioni per il miglioramento continuo in collaborazione con altre funzioni aziendali.

Per garantire elevati standard di sicurezza anche negli ambienti cloud, ci siamo posti **l'obiettivo di ottenere la certificazione ISO 27017 entro il 2025**. Questa norma definisce le migliori pratiche che un'azienda dovrebbe adottare per incrementare la sicurezza delle informazioni nel cloud.



FOCUS ON – La sicurezza IT per il gruppo

Le raccomandazioni del Gruppo in materia di sicurezza informatica e di utilizzo delle nuove tecnologie sono contenute in due documenti fondamentali: **la Carta IT e la Politica sui social media**, le quali forniscono informazioni e consigli applicabili in materia.

Il Gruppo ha inoltre identificato **quattro obiettivi strategici in ambito Cybersecurity**, che abbiamo adottato e raggiunto a livello locale per il 2024.

- 1. Zero Fraud:** miglior rilevamento, tracciamento e gestione degli incidenti e dei tentativi di Frode, con un irrobustimento e rafforzamento dell'IAM ("Identity and Access Management").
- 2. Robust Foundations and Security by design:** sviluppo di attività ad hoc per rafforzare e migliorare la sicurezza infrastrutturale ed applicativa, come ad

esempio con un aumento della velocità di gestione delle potenziali vulnerabilità rilevate.

- 3. Risk Driven:** rispetto all'obiettivo di ampliare il sistema integrato iniziato nel 2023, per quanto concerne le certificazioni di sicurezza sono stati svolti diversi processi di ricertificazione relativi ai sistemi di gestione per la sicurezza ed in linea con l'obiettivo di diffondere la consapevolezza della sicurezza in tutta l'organizzazione è continuata a svolgersi regolarmente la formazione.
- 4. Crisis Ready:** avviare un nuovo processo di cyber security management. Questo obiettivo mira a rafforzare la resilienza aziendale in campo di sicurezza, con puntuali esercizi di cyber crisis ed improvement dei DRP (Disaster Recovery plan).

83





Il modello organizzativo della gestione dei dati e della privacy si compone principalmente su tre figure:



General Manager

- Approva le azioni di trattamento del rischio e la politica per la sicurezza delle informazioni per assicurare l'allineamento strategico;
- Approva le risposte agli incidenti gravi e definisce ruoli, responsabilità e budget nell'organigramma.



Data Protection Officer

- Viene consultato in relazione alle misure di sicurezza delle informazioni e dei dati personali;
- Gestisce la risposta agli incidenti gravi, garantisce la conformità normativa sulla protezione dei dati e coordina la comunicazione con le autorità e gli interessati.



Chief Information Security Office

- Garantisce la conformità alle leggi sulla sicurezza delle informazioni e sorveglia la loro integrità in tutte le nostre attività;
- Supporta la gestione dell'IT Security e coordina le responsabilità in materia;
- Gestisce il budget e le comunicazioni interne ed esterne sulla sicurezza delle informazioni ed è il punto di contatto per segnalare gli incidenti relativi alla sicurezza delle informazioni.

FOCUS ON – Iniziative di sensibilizzazione

Assicuriamo la protezione dei dati personali dei nostri beneficiari, in compliance con quanto previsto dal GDPR - General Data Protection Regulation, con iniziative di sensibilizzazione e formazione sui temi della Data Protection e CyberSecurity.

Data Protection Week la settimana di eventi e incontri organizzati dal gruppo e localmente per sensibilizzare sulla protezione dei Dati.

Cybersecurity Week una settimana di sensibilizzazione sui rischi le-

gati sulla sicurezza informatica. Accanto agli eventi di Gruppo, localmente è stato organizzato un evento physical in collaborazione con women@security, una community di professioniste che operano nel mondo della sicurezza informatica in Italia.

Cyberguru Nell'anno è stata adottata la piattaforma Cyberguru, un corso di apprendimento basato su e-learning, web-series e gaming per formare le persone sui temi della sicurezza informatica.

Sostenibilità alimentare e lotta allo spreco

Dal 2009, il Gruppo Edenred ha aderito al **Programma Europeo F.O.O.D.** (*Fighting Obesity through Offer and Demand*), un programma di Edenred che mira a promuovere **un'alimentazione equilibrata e sane abitudini alimentari** durante la pausa pranzo e la lotta allo spreco alimentare per ristoratori e beneficiari dei buoni pasto. Questa iniziativa oltre al Gruppo Edenred coinvolge istituzioni sanitarie nazionali, accademici ed esperti di alimentazione per collaborare alla definizione di strategie di comunicazione per favorire abitudini alimentari sane tra lavoratori e ristoratori.

Accanto all'impegno per promuovere una sana e corretta alimentazione, il programma si è arricchito con l'impegno a contrastare lo spreco alimentare. **La lotta allo spreco alimentare** è parte integrante dell'impegno a tutelare l'ambiente e contrasto ai cambiamenti climatici; infatti, le perdite e gli sprechi alimentari generano a livello globale fino al 10% delle emissioni globali di gas serra come descritto dai dati del rapporto UNEP (Programma delle Nazioni Unite per l'Ambiente, 2024).

FOCUS ON – Barometro F.O.O.D

Annualmente, il Gruppo Edenred promuove **un'indagine sui partner commerciali e sui beneficiari** per comprendere l'evoluzione delle abitudini dei lavoratori nella pausa pranzo. Nel 2024 l'indagine ha coinvolto 49.990 beneficia-

ri e 1.491 partner commerciali delle soluzioni Buoni Pasto il 22 Paesi del Gruppo Edenred. Focus dell'indagine sono state le abitudini alimentari e la consapevolezza contro lo spreco alimentare.

80%
dei lavoratori ricerca un'offerta più sana dai ristoranti

74%
dei ristoratori prevede un'offerta più salutare

85%
dei ristoratori ha intrapreso azioni contro lo spreco alimentare

80%
dei consumatori è attento allo spreco alimentare





Nota metodologica

Il presente report di sostenibilità è stato redatto su base volontaria in conformità ai **GRI Standards 2021**, secondo l'opzione "**with reference to the GRI Standards**" con l'obiettivo di comunicare agli Stakeholder la vision aziendale e le performance realizzate in ambito economico, ambientale e sociale.

Il perimetro di rendicontazione include **le società Edenred Italia** (controllata al 57,715% direttamente da Edenred S.E. e al 42,285% da Edenred France S.a.s.) e **EW Innovation (SHPK) Limited Liability Company** (controllata al 100% Edenred Italia), salvo ove diversamente indicato. I dati si riferiscono all'anno 2024 (1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024), con confronti con l'anno precedente per consentire una lettura comparata delle performance.

Eventuali revisioni rispetto ai dati pubblicati negli anni precedenti (restate-ment) sono state effettuate per garantire una maggiore accuratezza e completezza delle informazioni e sono opportunamente segnalate nel documento.

Il documento è conforme all'ultima versione disponibile degli standard, pubblicata nel 2021, tenendo in considerazione come le metodologie e i principi previsti dai GRI costituiscano ad oggi il framework più diffuso e riconosciuto a livello internazionale.

Le eventuali stime o assunzioni metodologiche adottate sono esplicitate nelle sezioni pertinenti del documento.

GRI content index

Dichiarazione d'uso:

Edenred ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 1° gennaio 2024 - 31 dicembre 2024 con riferimento agli Standard GRI.

GRI 1 di riferimento

GRI 1: Principi Fondamentali

GRI	DESCRIZIONE	CAPITOLO	PAGINA	NOTE
-----	-------------	----------	--------	------

GRI 2: informativa generale

L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione

2-1	Dettagli organizzativi	Edenred – Una storia di crescita e innovazione	p.8	-
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota Metodologica	p.86	-
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota Metodologica	p. 86	csr-it@edenred.com
2-4	Revisione delle informazioni	Nota Metodologica Allegati	p. 66	-
2-5	Assurance esterna	Nota Metodologica	p. 86	-

Attività e lavoratori

2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Edenred – Una storia di crescita e innovazione Enrich Values – L'etica di business	p.8 p. 81-82	- -
-----	--	---	-----------------	--------



GRI	DESCRIZIONE	CAPITOLO	PAGINA	NOTE
2-7	Dipendenti	Enrich Lives – Le nostre persone al centro Allegati	p. 40-41	–
2-8	Lavoratori non dipendenti	Enrich Lives – Le nostre persone al centro Allegati	p. 40-41	–
Governance				
2-9	Struttura e composizione della governance	–		La società è amministrata da un Consiglio di amministrazione con tre membri, dotato di ampi poteri gestionali e da un Collegio Sindacale che controlla la gestione.
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	–		Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale sono nominati dai soci, i quali ne determinano la durata della carica e l'eventuale compenso, come disposto dalla legge applicabile e dallo statuto sociale. Per il Collegio Sindacale, i membri vengono scelti tra soggetti in possesso dei requisiti e con le competenze previste dalla legge
2-11	Presidente del massimo organo di governo	–		Il Presidente del Consiglio di Amministrazione di Edenred Italia è il COO di Edenred SE, non un senior executive locale. Il Presidente del Collegio Sindacale è un revisore legale, non un senior executive.



GRI	DESCRIZIONE	CAPITOLO	PAGINA	NOTE
2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Enrich connections for good – La Strategia di Sostenibilità di Edenred	p. 32-33	–
2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	Enrich connections for good – La Strategia di Sostenibilità di Edenred	p. 32-33	–
2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Enrich connections for good – La Strategia di Sostenibilità di Edenred	p. 32-33	
2-15	Conflitti di interesse	Enrich Values – L'etica di business	p. 80	–
2-16	Comunicazione delle criticità	Enrich Values – L'etica di business	p. 78	–
2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	Enrich connections for good – La Strategia di Sostenibilità di Edenred	p. 32-33	–
2-21	Rapporto di retribuzione totale annuale			La retribuzione totale annuale comprende tutti gli elementi fissi, come la RAL e eventuali patti di non concorrenza, oltre alla retribuzione variabile, che include un bonus definito al momento dell'assunzione e erogato al raggiungimento degli



GRI	DESCRIZIONE	CAPITOLO	PAGINA	NOTE
				obiettivi individuali annuali. Il rapporto tra la retribuzione dell'individuo più pagato e quella dei dipendenti, calcolata su base equivalente a tempo pieno (FTE), risulta essere 11,89 volte la retribuzione mediana annua dei dipendenti (lettera a dell'indicatore) e 14,78 volte la variazione mediana annua della retribuzione dei dipendenti (lettera b dell'indicatore).

Strategia, politiche e prassi

2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder	p. 4	-
		Enrich connections for good – La Strategia di Sostenibilità di Edenred	p. 28-31	
2-23	Impegno in termini di policy	Enrich Values – L'etica di business	p. 79-84	-
2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	Enrich Values – L'etica di business	p. 79-84	-
2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi	Enrich Values – L'etica di business	p. 79-84	-
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	Enrich Values – L'etica di business	p. 78	-



GRI	DESCRIZIONE	CAPITOLO	PAGINA	NOTE
2-27	Conformità a leggi e regolamenti	Enrich Values – L'etica di business	-	Nell'anno di rendicontazione di riferimento non si sono verificati casi di non conformità a leggi e regolamenti
2-28	Appartenenza ad associazioni	Edenred – Una storia di crescita e innovazione	p. 24-25	-

Coinvolgimento degli stakeholder

2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Enrich connections for good – La Strategia di Sostenibilità di Edenred	p. 34-35	-
2-30	Contratti Collettivi	-	-	Il 100% dei dipendenti assunti in Italia sono coperti da contratto collettivo di riferimento
202-1	Rapporti tra il salario standard di un neoassunto per genere e il salario minimo locale	-	-	Rapporto salario neo assunto – uomini/donne e salario minimo: 1,05. Edenred Italia si basa sul CCNL Commercio, e vede il 4 livello come il minore inquadramento. Sotto a questo livello, il CCNL ne prevede altri 3 (fino al 7 livello) che però non sono utilizzati dall'azienda, che mantiene quindi un profilo retributivo minimo ben al di sopra del minimo salariale per il CCNL di riferimento.



GRI	DESCRIZIONE	CAPITOLO	PAGINA	NOTE
GRI 401: Occupazione				
401-1	Nuove assunzioni e turnover	Enrich Lives – Le nostre persone al centro	p. 41	-
		Allegati		-
401-2	Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	Enrich Lives – Le nostre persone al centro	p. 46	-
401-3	Congedo parentale	Allegati	-	-

GRI 404: Formazione e istruzione

404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	Enrich Lives – Le nostre persone al centro	p. 50	-
		Allegati		-
404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	Enrich Lives – Le nostre persone al centro	p. 43-45	-



GRI	DESCRIZIONE	CAPITOLO	PAGINA	NOTE
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	Enrich Lives – Le nostre persone al centro	p. 43	-
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro				
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	-	-	La Società non dispone di un Sistema di Gestione per la Salute e sicurezza sul lavoro ma fa riferimento alle normative di riferimento in materia di salute e sicurezza sul lavoro
403-2	Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	Enrich Lives – Le nostre persone al centro	p. 38	-
403-3	Servizi per la salute professionale	Enrich Lives – Le nostre persone al centro	p. 46	-
403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Enrich Lives – Le nostre persone al centro	-	La totalità della popolazione aziendale è coperta dalla normativa 81/08 in materia di salute e sicurezza



GRI	DESCRIZIONE	CAPITOLO	PAGINA	NOTE
403-9	Infortuni sul lavoro	Enrich Lives – Le nostre persone al centro	p. 46	-
		Allegati		
GRI 405: Diversità e pari opportunità				
405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Enrich Lives – Le nostre persone al centro	p. 48	-
		Allegati		
405-2	Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	-	-	Il Rapporto retribuzione complessiva donne/uomini per la categoria Manager è di 1,40, mentre per la categoria Non Manager 1,32



GRI	DESCRIZIONE	CAPITOLO	PAGINA	NOTE
GRI 408: Lavoro Minorile				
408-1	Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro minorile	Enrich Values – L'etica di Business	-	Per l'anno di rendicontazione non vi sono attività e fornitori per i quali è presente il rischio di lavoro minorile
GRI 409: Lavoro forzato o obbligatorio				
409-1	Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio	Enrich Values – L'etica di Business	-	Per l'anno di rendicontazione non vi sono attività e fornitori per i quali è presente il rischio di lavoro forzato
Standard specifici		Categoria ambientale		
Tema materiale		Gestione della carbon footprint e mitigazione dei cambiamenti climatici, Decarbonizzazione della catena di fornitura, Eco-design e circolarità delle materie		
GRI 301: Materiali				
301-1	Materiali utilizzati per peso o volume	Enrich Ecosystems – Il nostro impegno per l'ambiente	p. 70	-
		Allegati		



GRI	DESCRIZIONE	CAPITOLO	PAGINA	NOTE
301-2	Materiali utilizzati che provengono da riciclo	Enrich Ecosystems – Il nostro impegno per l'ambiente	p. 70	-

GRI 302: Energia

302-1	Consumo di energia interna alla organizzazione	Enrich Ecosystems – Il nostro impegno per l'ambiente	p. 66	-
-------	--	--	-------	---

Allegati

302-2	Intensità energetica	Enrich Ecosystems – Il nostro impegno per l'ambiente	p. 66	-
-------	----------------------	--	-------	---

Allegati

302-4	Riduzione del consumo di energia	Enrich Ecosystems – Il nostro impegno per l'ambiente	p. 66	-
-------	----------------------------------	--	-------	---

GRI 303: Acqua e Affluenti

303-1	Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa	Enrich Ecosystems – Il nostro impegno per l'ambiente	p. 72	-
-------	--	--	-------	---



GRI	DESCRIZIONE	CAPITOLO	PAGINA	NOTE
303-5	Consumo di acqua	Enrich Ecosystems – Il nostro impegno per l'ambiente	p. 72	-

Allegati

GRI 305: Emissioni

305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Enrich Ecosystems – Il nostro impegno per l'ambiente	p. 67	-
-------	------------------------------------	--	-------	---

Allegati

305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	Enrich Ecosystems – Il nostro impegno per l'ambiente	p. 67	-
-------	--	--	-------	---

Allegati

305-3	Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)	Enrich Ecosystems – Il nostro impegno per l'ambiente	p. 67	-
-------	--	--	-------	---

Allegati

305-4	Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) effetto serra (GHG)	Enrich Ecosystems – Il nostro impegno per l'ambiente	p. 67	-
-------	--	--	-------	---

Allegati

GRI 306: Rifiuti

306-1	Produzione di rifiuti e impatti significativi legati ai rifiuti	Enrich Ecosystems – Il nostro impegno per l'ambiente	p. 73	-
-------	---	--	-------	---



GRI	DESCRIZIONE	CAPITOLO	PAGINA	NOTE
306-2	Gestione degli impatti significativi legati ai rifiuti	Enrich Ecosystems – Il nostro impegno per l'ambiente	p. 73	-
306-3	Rifiuti Prodotti	Enrich Ecosystems – Il nostro impegno per l'ambiente Allegati	p. 73	-
Standard specifici		Categoria governance		
Tema materiale		Business Etico e Compliance		
GRI 205: Anticorruzione				
205-1	Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	Enrich Values – L'etica di Business	p. 79	-
205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	Enrich Values – L'etica di Business	p. 79	-
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Enrich Values – L'etica di Business	-	Nel periodo di rendicontazione non si sono verificati episodi di corruzione accertati
GRI 206: Comportamento Anticoncorrenziale				
206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	Enrich Values – L'etica di Business	-	Nel periodo di rendicontazione non si sono verificati casi



GRI	DESCRIZIONE	CAPITOLO	PAGINA	NOTE
GRI 413: Comunità locali				
413-1	Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	Enrich Lives – Le nostre persone al centro	p. 56	-
Tema materiale		Sicurezza IT, Protezione dei dati personali		
GRI 418: Privacy dei clienti				
418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	Enrich Values – L'etica di Business	-	Nel periodo di rendicontazione si è verificato un solo caso di perdita di dati. Il caso in questione non è collegato ad un'attività di hackeraggio e non sono stati persi dati esterni alla compagnia.



Allegati



Certificazioni

Le nostre certificazioni sono in grado di soddisfare i requisiti dei clienti e quelli cogenti applicabi e promuovere e integrare nei processi di business le politiche attuate per la tutela dell'ambiente, per la prevenzione di fenomeni corruttivi, per la Responsabilità Sociale e per la diversità, equità e inclusione. Per questo motivo, in Edenred ci impegniamo costantemente ad ampliare il processo

di integrazione di tutto l'apparato documentale inerente alle suddette ISO ed efficientare le attività ad esse correlate (Es. Audit interni congiunti, management review, standardizzazione di un'unica metodologia di risk assessment).

Al 2024 Edenred Italia ha ottenuto e/o rinnovato le seguenti certificazioni:



UNI/PDR 125 - PARITÀ DI GENERE

Indicatori sulle risorse umane



GRI 2-7 - Dipendenti

Dipendenti per contratto di lavoro per genere	UDM	2024			2023		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	nr.	311	467	778	290	422	712
Tempo determinato	nr.	2	11	13	5	14	19
Totale	nr.	313	478	791	295	436	731

Dipendenti per contratto di lavoro per genere	UDM	2024			2023		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Part-time	nr.	4	36	40	8	35	43
Full-time	nr.	309	442	751	287	401	688
Totale	nr.	313	478	791	295	436	731

Dipendenti per contratto di lavoro e per area geografica	UDM	2024			2023		
		Italia ¹	Albania	Totale	Italia	Albania	Totale
Tempo indeterminato	nr.	634	144	778	571	141	712
Tempo determinato	nr.	13	-	13	19	-	19
Totale	nr.	647	144	791	590	141	731

* In Italia vengono comprese le sedi di: Milano, Roma, Bari, Firenze, Genova, Napoli, Padova, Torino, Trento



Dipendenti per tipologia professionale e per area geografica	UDM	2024			2023		
		Italia	Albania	Totale	Italia	Albania	Totale
Part-time	nr.	9	31	40	9	34	43
Full-time	nr.	638	113	751	581	107	688
Totale	nr.	647	144	791	590	141	731

GRI 2-8 - Lavoratori non dipendenti

Composizione della forza lavoro	UDM	2024			2023		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti	nr.	313	478	791	295	436	731
In Stage	nr.	2	14	16	4	12	16
Totale	nr.	315	492	807	299	448	747

GRI 401-1 - Nuove assunzioni e turnover

Assunzioni nell'anno	UDM	2024			2023		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<30 anni	nr.	17	36	53	30	42	72
30-50 anni	nr.	36	42	78	40	58	98
>50 anni	nr.	1	1	2	2	4	6
Totale	nr.	54	79	133	72	104	176



Tasso di assunzioni nell'anno*	UDM	2024			2023		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<30 anni	%	2	5	7	4	6	10
30-50 anni	%	5	5	10	5	8	13
>50 anni	%	-	-	-	-	1	1
Totale	%	7	10	17	10	14	24

* I numeri nel rapporto tra le assunzioni e il totale sono approssimati per eccesso

Cessazioni nell'anno	UDM	2024			2023		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<30 anni	nr.	10	13	23	10	18	28
30-50 anni	nr.	24	22	46	27	29	56
>50 anni	nr.	2	2	4	-	3	3
Totale	nr.	36	37	73	37	50	87

Tasso di Cessazioni nell'anno*	UDM	2024			2023		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<30 anni	%	1	2	3	1	2	4
30-50 anni	%	3	3	6	4	4	8
>50 anni	%	-	-	1	-	-	-
Totale	%	3	6	9	5	7	12

* I numeri nel rapporto tra le cessazioni e il totale sono approssimati per eccesso



	2024	2023
Numero cessazioni volontarie	60	34
Turnover volontario	8%	6%

GRI 401-3 - Congedo parentale

Numero tot. dipendenti che hanno usufruito del congedo	UDM	2024			2023		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale	nr.	5	21	26	11	35	46

Tasso di rientro al lavoro	UDM	2024		
		Uomini	Donne	Totale
Numero di dipendenti che sono effettivamente ritornati al lavoro dopo un congedo parentale	nr.	5	21	26
Numero di dipendenti che sarebbero dovuti ritornare al lavoro dopo un congedo parentale	nr.	5	21	26
Totale Tasso di rientro al lavoro	%	100%	100%	100%



GRI 403-9: Infortuni sul lavoro

Infortuni sul lavoro_Dipendenti	UDM	Totale FY 2024	Totale FY 2023
Numero totale dipendenti	#	791 ²	590
Totale ore lavorate	#	1.091.49	985.014
Numero decessi a seguito di infortuni sul lavoro	#	-	-
Tasso decessi a seguito di infortuni sul lavoro	%	-	-
Numero infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi)	#	-	-
Tasso infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi)	%	-	-
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	#	3	5
Tasso infortuni sul lavoro registrabili	%	0,55	1,02

² Nel 2024 il calcolo degli infortuni è stato aggiornato includendo anche i dati relativi alla sede in Albania, precedentemente non considerata con l'obiettivo di garantire una rappresentazione più completa e trasparente delle performance aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Ore lavorative come riferimento per la standardizzazione dei tassi:	200.000
---	---------

*Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili considera i dipendenti delle sedi italiane secondo quanto indicato dal framework di rendicontazione GRI: [(numero di infortuni sul lavoro registrabili / numero di ore lavorate) * 200.000].

	2024	2023
Totale giorni lavorabili	151.022	130.140
Numero di assenze per infortuni e malattia	1.702	1.493
Tasso di assenteismo*	2.253	2.294

*Il tasso di assenteismo è stato calcolato per il perimetro Edenred Italia secondo quanto indicato dal framework di rendicontazione GRI: [(Numero di assenze per infortuni e malattia / giornate lavorabili) * 200.000].



	2024	2023
Totale ore lavorate	1.091.495	985.014
Numero di assenze per infortuni	16	45
Tasso di severità*	3	9

*Il tasso di severità è stato calcolato per il perimetro Edenred Italia secondo quanto indicato dal framework di rendicontazione GRI: $[(\text{Numero di assenze per infortuni} / \text{Totale ore lavorate}) * 200.000]$.

GRI 404-1: Ore medie di formazione annua per dipendente

Ore di formazione complessivamente erogate ai dipendenti*	UDM	2024			2023		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Manager	ore	1.861	2.143	4.004	2.691	3.059	5.750
Non Manager	ore	5.042	8.137	13.179	3.904	7.742	11.647
Totale	ore	6.903	10.280	17.183	6.595	10.801	17.396

Ore medie di formazione complessivamente erogate ai dipendenti	UDM	2024			2023		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale	ore	22	22	22	22	25	24

GRI 405-1: Diversità negli Organi di Governo e tra i dipendenti

Dipendenti per categoria professionale e per genere	UDM	2024			2023		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	nr.	9	6	15	7	6	13
Quadri	nr.	48	38	86	44	34	78
Impiegati	nr.	256	434	690	244	396	640
Totale	nr.	313	478	791	295	436	731

Dipendenti per categoria professionale e per età	UDM	2024				2023			
		<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Dirigenti	nr.	-	10	5	15	-	8	5	13
Quadri	nr.	1	66	19	86	-	63	15	78
Impiegati	nr.	139	451	100	690	122	412	106	640
Totale	nr.	140	527	124	791	122	483	126	731





Indicatori sulla governance

GRI 405-1: Diversità negli Organi di Governo e tra i dipendenti

Diversità negli Organi di Governo	UDM	2024			2023		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CdA	nr.	3	-	3	3	-	3
< 30 anni	nr.	-	-	-	-	-	-
30-50 anni	nr.	-	-	-	-	-	-
> 50 anni	nr.	3	-	3	3	-	3

Indicatori ambientali

GRI 301-1: Materiali utilizzati per peso e volume

Materiali rinnovabili utilizzati	UDM	2024	2023
Ticket in Plastica*	Kg	5.060	3.663
Ticket Cartaceo	Kg	35.842	39.292
Totale	Kg	40.902	42.955

*Valore calcolato moltiplicando il numero carte prodotte per peso carta plastica 5 grammi e convertito in Kg

*Come specificato nel testo, all'interno del capitolo "Enrich Ecosystems - Il nostro impegno per l'ambiente", il significativo aumento della produzione dei ticket in plastica è dovuto alla partecipazione di una gara Consip per cui vi è stata la necessità di stampare 300.000 mila tessere in più.

GRI 301-2: Materiali utilizzati che provengono da riciclo

Materiali utilizzati	UDM	2024	2023
Totale dei materiali d'ingresso utilizzati	Kg	40.902	42.955
Totale dei materiali d'ingresso riciclati utilizzati	Kg	37.834	36.512
Di cui materiali riciclati	%	92,5	85

GRI 302-1: Energia consumata all'interno dell'organizzazione

Consumi energetici*	UDM	2024	2023
Consumo di combustibili	GJ	10.827	10.732
Gas Metano	GJ	857	1.077
Benzina	GJ	2.155	810
Diesel	GJ	7.815	8.845
GPL	GJ	-	-
LNG	GJ	-	-
Consumo di energia elettrica**	GJ	2.691	2.842
Consumo di energia elettrica proveniente da fonte rinnovabile	GJ	2.319	2.390
Consumo di energia elettrica proveniente da fonte non rinnovabile	GJ	258	208
Consumo di energia per il riscaldamento	GJ	114	244
Totale consumi energetici	GJ	13.518	13.574

* Nel corso del 2024, i dati realivi ai consumi energetici del 2023 sono stati aggiornati a seguito dell'integrazione di informazioni precedentemente non disponibili relative all'energia termica utilizzata presso alcune sedi in condominio. L'aggiornamento si è reso necessario per garantire una rendicontazione più completa e accurata dei consumi energetici totali dell'organizzazione.

** In linea con l'obiettivo delle Zero Emissioni Nette, Edenred Italia ha adeguato la car list introducendo veicoli a minor impatto ambientale: auto ibride benzina ed elettrica. Questo ha comportato, rispetto al 2023, un aumento dei consumi di benzina e una riduzione dei consumi di diesel. A fronte dell'aumento dei dipendenti è aumentato anche il numero delle auto assegnate.

GRI 302-3: Intensità energetica

Rapporto dell'intensità energetica*	UDM	2024	2023
Rapporto dell'intensità energetica	GJ	2,8	2,8

* Il rapporto è stato calcolato dalla somma del totale dei consumi energetici relativo agli anni 2024 e 2023 della sede di Milano, diviso i mq della sede milanese.





GRI 303-5: Consumo di acqua

Consumo di acqua	UDM	2024	2023
Consumi di acqua	ML	3,8	4,1
Italia (Milano)	ML	3,2	3,5
Albania	ML	0,6	0,6

GRI 305-1: Emissioni dirette di GHG (Scope 1)

Emissioni dirette di cui*:	UDM	2024	2023
Totale delle emissioni	tCO₂e	827	799
Gas metano	tCO ₂ e	53	57
Benzina	tCO ₂ e	150	57
Diesel	tCO ₂ e	590	670
Fuggitive	tCO ₂ e	34	15

* Fonti utilizzate: Anno 2024: Defra UK Conversion factors 2024 full set rev 1.1 year 2024, ETS IPPC ISPRA del 15/12/24 relativa anno 2024, Ecoinvent v. 3.8, Rapporto n 404/2024 ISPRA Efficiency and decarbonization indicator in Italy and in biggest European Countries 2023, Report Supplementary data_Clima Partner Edenred PCF 2024, Report Customer Carbon Footprint Edenred Italia conforme standard EN 16258:2012 verificato da SGS per DHL del 20/03/25 e Documento TNT Co2e report con calcolo WTW e TTW anno 2024 del 24/04/25

GRI 305-2: Emissioni indirette di GHG (Scope 2)

Emissioni indirette Market Based di cui:	UDM	2024	2023
Totale delle emissioni	tCO₂e	43	30
Consumo di energia elettrica proveniente da fonte non rinnovabile	tCO ₂ e	36	17
Consumo di energia elettrica proveniente da fonte rinnovabile	tCO ₂ e	-	-
Consumo di energia per il riscaldamento	tCO ₂ e	7	13



Emissioni indirette Location Based di cui:	UDM	2024	2023
Totale delle emissioni	tCO₂e	177	226
Consumo di energia elettrica proveniente da fonte non rinnovabile	tCO ₂ e	141	17
Consumo di energia elettrica proveniente da fonte rinnovabile	tCO ₂ e	29	196
Consumo di energia per il riscaldamento	tCO ₂ e	7	13

GRI 305-3: Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)

Emissioni indirette categorie a monte*	UDM	2024	2023
Totale delle emissioni	tCO₂e	1.713	2.122
Beni e servizi acquistati (Cat 1)	tCO ₂ e	490	693
Beni strumentali (Cat 2)	tCO ₂ e	62	57
Trasporti e distribuzione a monte (Cat 4)	tCO ₂ e	113	142
Rifiuti generati nello svolgimento di operazioni (Cat.5)	tCO ₂ e	-	1
Viaggi aziendali (Cat.6)	tCO ₂ e	464	879
Pendolarità dei dipendenti (Cat.7)	tCO ₂ e	584	350

Emissioni indirette categorie a valle*	UDM	2024	2023
Totale delle emissioni	tCO₂e	890	596
Trasporti e distribuzione a valle (Cat.9)	tCO ₂ e	484	305
Uso dei prodotti venduti (cat.11)	tCO ₂ e	390	275
Trattamento a fine vita di prodotti venduti (cat.12)	tCO ₂ e	16	16

*La voce Pendolarismo dipendenti comprende anche visitatori sede. L'incremento delle emissioni da trasferimento casa lavoro è stato controbilanciato dalla riduzione dello smart working.



Totale emission Market based considered	UDM	2024	2023
Totale delle emissioni	tCO₂e	3.473	3.544
Scope 1	tCO ₂ e	827	798
Scope 2 (Market based)	tCO ₂ e	43	30
Scope 3	tCO ₂ e	2.603	2.716

GRI 305-4 Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)

Totale emission Market based considered	UDM	2024	2023
Rapporto dell'intensità delle emissioni di GHG per l'organizzazione (Scope 1+2)*	tCO₂e	0,05	0,05

* Il Gruppo per Milano ha individuato i MQ superficie per Scope 1 e 2 da fonti fisse (ndr le mobili sono relative a tutto il personale) ed è il calcolo che è stato fornito sopra (emissioni ee + metano + diesel fisso + fuggitive).

GRI 306-3: Rifiuti Prodotti

Rifiuti Prodotti*	UDM	2024	2023
Totale rifiuti	t	20	48**
Carta	t	8	8
Plastica	t	1	1
Indifferenziato	t	6	2
CER 160214 (RAEE non pericolosi da FIR)	t	-	2
CER 200307 (Rifiuti Ingombranti da FIR)	t	5	33

* Rifiuti urbani stimati con pesata settimanale prodotti in 1 settimana per settimane lavoro, considerando solo sede di Milano di Edenred

** Nel corso del 2024, i dati relativi ai rifiuti prodotti nel 2023 sono stati rivisti. La revisione ha comportato una modifica dei quantitativi precedentemente riportati, al fine di garantire una rendicontazione più completa e affidabile.

