



Edenred Italia

Percorsi

Bilancio di sostenibilità 2025



Table of Content



Lettera agli Stakeholder 4

01

Edenred

Una storia di crescita e innovazione

Il nostro purpose	10
I nostri valori	10
Il modello di business	11
La strategia di Gruppo	12
Il valore e l'impatto delle nostre soluzioni	14
Edenred Italia, la nostra storia	16

04

Planet

Il nostro impegno per l'ambiente

Obiettivo Net zero entro il 2050	70
I nostri consumi energetici	72
Le nostre emissioni	73
La carbon footprint delle nostre soluzioni	78
Uso responsabile delle risorse naturali e rifiuti	81

05

Progress

Governance, etica e crescita responsabile

Modello di organizzazione, gestione e controllo	92
Governance e gestione dei rischi	93
Gestiamo responsabilmente la catena di fornitura	95
Le relazioni con i partner commerciali	96
Sicurezza IT e protezione dei dati personali	97
Sana e corretta alimentazione e lotta allo spreco	102

Nota metodologica108

ESRS content index.....109

Certificazioni.....115

Premi e riconoscimenti.....116

02

Enrich connections for good

Il nostro approccio alla sostenibilità

La strategia di sostenibilità	24
La governance della sostenibilità	27
Dialogo con gli stakeholder	28
L'analisi di materialità	31

03

People

Le nostre persone al centro #Edenreders

Le nostre persone	36
Crescita e formazione	43
Benessere e cultura aziendale	50
Diversità, equità e inclusione	53
Comunità e territorio	60



Lettera agli Stakeholder

I

Il 2025 è stato per Edenred Italia un anno di ulteriore consolidamento del nostro ruolo nel sistema del welfare aziendale,

in un contesto sociale ed economico che sta ridefinendo equilibri e responsabilità per persone, imprese e istituzioni.

L'aumento strutturale del costo della vita, le trasformazioni del mercato del lavoro e l'evoluzione delle aspettative delle nuove generazioni ci chiedono oggi di andare oltre una visione centrata esclusivamente sul prodotto, assumendo una responsabilità sempre più ampia come attori del cambiamento.

In questo scenario, il welfare aziendale si conferma una leva strategica per ridesegnare il rapporto tra persone e organizzazioni. Non solo come strumento di supporto al reddito, ma come elemento capace di rafforzare sicurezza economica, fiducia e coinvolgimento: condizioni essenziali per la competitività e la sostenibilità delle imprese nel lungo periodo.

Il concetto di lavoro buono nasce da questo equilibrio: un lavoro che assicura

dignità economica, benessere, relazioni positive e opportunità di crescita personale. Un lavoro come questo aiuta le aziende a valorizzare dipendenti e collaboratori, perché favorire la loro qualità di vita si traduce in una maggiore produttività aziendale, generando così valore condiviso per l'intera società.

Il legame tra benessere e performance non è un'astrazione, ma un'evidenza sempre più chiara. Fenomeni come burnout, turnover e disingaggio segnalano con forza che la qualità del lavoro è diventata una priorità non negoziabile, soprattutto per le nuove generazioni. Le persone chiedono ambienti in cui sentirsi ascoltate, riconosciute e coinvolte; le organizzazioni sono chiamate a rispondere con modelli più responsabili, inclusivi e capaci di evolvere nel tempo. Promuovere un lavoro buono significa creare le condizioni perché il lavoro sia parte della vita, contribuendo al benessere individuale e alla solidità delle organizzazioni.

Come Edenred Italia, continuiamo ad accompagnare aziende di ogni dimensione nella costruzione di modelli di welfare sempre più flessibili, in grado di rispondere ai bisogni reali delle persone



nelle diverse fasi della vita e del lavoro. Investire nel benessere dei lavoratori, pertanto, significa per le aziende valorizzare i propri talenti, favorendo lo sviluppo del loro pieno potenziale e generando risultati concreti in termini di produttività e crescita economica.

Parallelamente, manteniamo un ruolo attivo nel dibattito pubblico, nella convinzione che il sistema del welfare possa e debba evolvere insieme ai cambiamenti sociali ed economici del Paese, mantenendo al centro la qualità del lavoro e il valore delle persone.

Sul piano ambientale e sociale, proseguiamo con determinazione il nostro percorso di sostenibilità, integrando gli obiettivi di riduzione delle emissioni con un'attenzione costante alla diversità, all'equità e all'inclusione finalizzata, in particolare, a tutelare le categorie più vulnerabili, i caregiver e le persone

nei momenti più delicati della loro vita. È così che intendiamo la sostenibilità: un percorso fatto di scelte coerenti, nel tempo, e di una cultura aziendale fondata sul rispetto, sull'equità e sulla valorizzazione delle differenze.

I risultati presentati in questo Bilancio di Sostenibilità sono il frutto di un impegno collettivo di tutti noi, ogni giorno. A clienti, partner, utilizzatori, collaboratori e alle comunità con cui dialoghiamo ogni giorno va il mio più sincero ringraziamento.

Fabrizio Ruggiero

Amministratore Delegato
e Direttore Generale
di Edenred Italia





Edenred

Edenred

Edenred



Edenred

Una storia di crescita e innovazione



ESRS 2

D

a oltre 60 anni, **il Gruppo Edenred** è al fianco delle aziende clienti nel **promuovere la qualità dei luoghi di lavoro**, offrendo **soluzioni innovative** che favoriscono il **coinvolgimento delle persone** e generano un **impatto positivo** sulla **produttività**.

Dal buono pasto alle piattaforme digitali di welfare aziendale, le soluzioni Edenred hanno progressivamente evoluto il modo di **connettere aziende, utilizzatori e partner commerciali**, contribuendo alla diffusione di servizi che semplificano la gestione di alcune attività quotidiane e favoriscono nuove modalità di relazione tra imprese e persone.

Questo ecosistema, che nel 2025 ha collegato oltre **60 milioni di utilizzatori**, circa **1 milione di aziende clienti** e più di **2 milioni di partner commerciali in 44 Paesi**, si fonda sulla collaborazione di **12.000 professionisti** nel mondo con l'intento di sviluppare servizi sempre più digitali e integrati.

Nel 2025 il Gruppo Edenred ha registrato **un volume d'affari di 49 miliardi di euro**, confermando la propria presenza globale nel settore delle soluzioni dedicate al mondo del lavoro.



> 60 anni
di attività



60 mln
utilizzatori
delle soluzioni



1 mln
aziende
clienti



2 mln
partner
commerciali

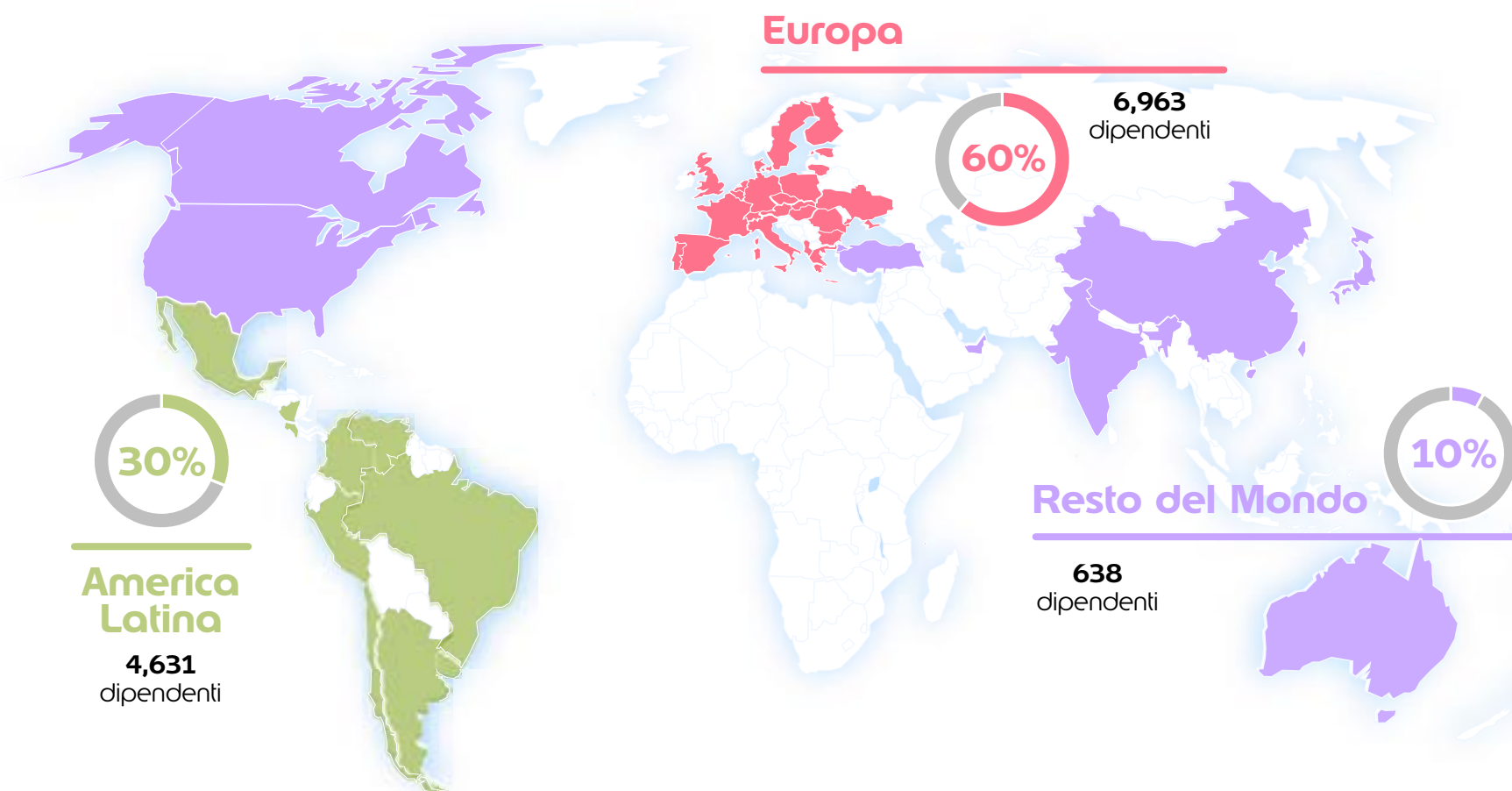


44
Paesi



12.000
professionisti
nel mondo

Presenza globale e % dei ricavi operativi per country nel 2025





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.

I nostri valori

Passione per il cliente

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



Immaginazione

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

Semplicità

Mettiamo semplicità e trasparenza in tutto ciò che facciamo



Rispetto

Generiamo valore sostenibile per gli stakeholder

Spirito imprenditoriale

Esploriamo e andiamo sempre oltre per raggiungere l'eccellenza



Il modello di business



Benefits & Engagement

Più potere d'acquisto e riconoscimento sul lavoro

Alimentazione

Mobilità casa - lavoro

Cura della persona

Sport & Cultura

Premi & Riconoscimenti

Buoni regalo

Sconti & Vantaggi

Benessere Finanziario

Programmi sociali pubblici

Servizi per l'infanzia

Coinvolgimento dei dipendenti



Mobility

Sulla strada verso una mobilità più responsabile

Carta Multi-energia

Ricarica veicoli elettrici

Servizi di pagamento pedaggi

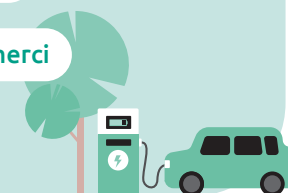
Manutenzione veicoli

Gestione della flotta auto

Servizi di rimborso IVA

Servizi di pagamento per trasporto merci

Servizi di parcheggio & autolavaggio



Payment Solutions & New Markets

Transazioni più sicure e semplici

Soluzioni di pagamento digitali

Gestione spese aziendali

Soluzioni per la gestione delle fatture e dei pagamenti

Servizi di finanza integrata

Soluzioni per l'accettazione dei pagamenti





12

La strategia di Gruppo

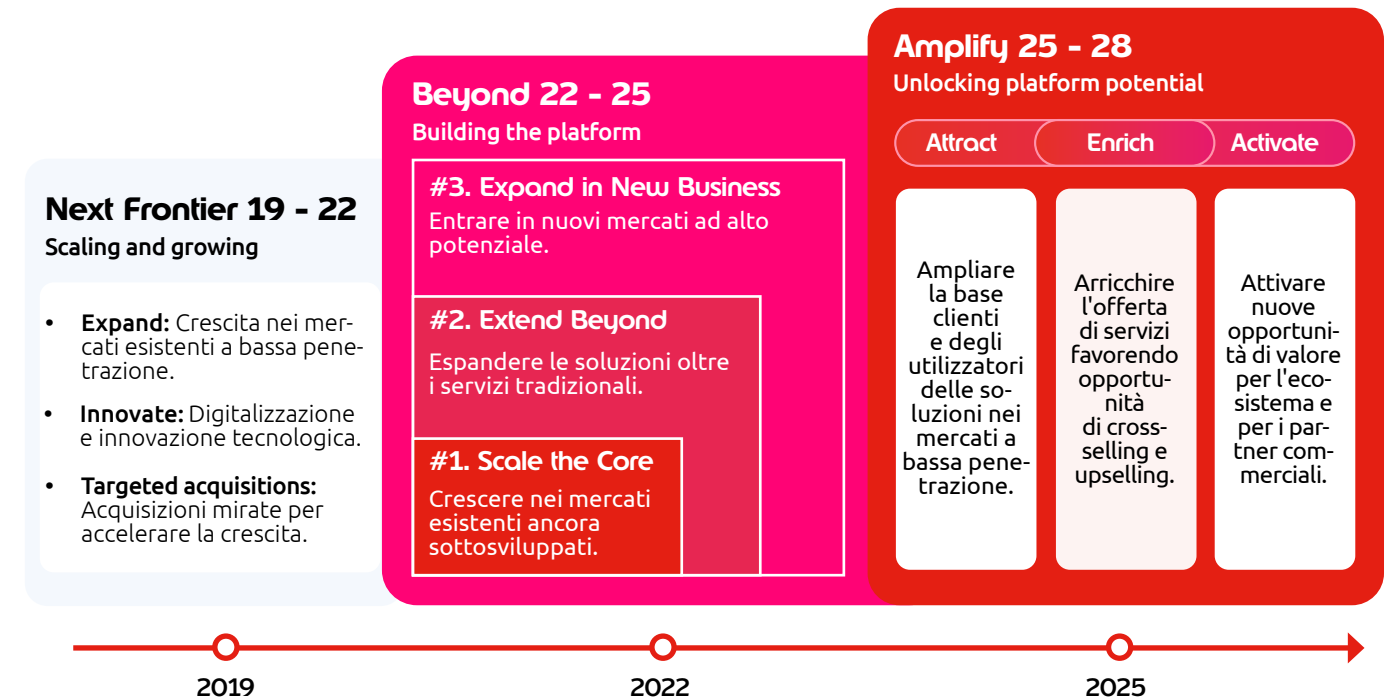
Negli ultimi anni il Gruppo Edenred ha progressivamente rafforzato il proprio modello di piattaforma digitale, sviluppando un **ecosistema che connette aziende clienti, utilizzatori e partner commerciali**.

In questo percorso si inserisce il piano strategico Beyond, attraverso il quale il Gruppo **ha consolidato le basi della propria piattaforma B2B2C** e rafforzato il posizionamento nei servizi dedicati alle persone nel mondo del lavoro. A partire dal 2025, **Edenred ha avviato una nuova fase di sviluppo con la**

strategia Amplify 2025-2028, presentata in occasione del Capital Markets Day del Gruppo. Il piano ha l'obiettivo di **sostenere una crescita profittevole e duratura valorizzando il potenziale della piattaforma digitale globale costruita negli ultimi anni**.

La strategia Amplify **si fonda su una logica di crescita** che mira ad ampliare la base di utenti delle soluzioni Edenred e ad **aumentare il valore generato per ciascun utilizzatore della piattaforma** e si basa su tre direttrici di sviluppo: **Attract, Enrich e Activate**.

Da Beyond ad Amplify



Attraverso queste direttrici, il Gruppo mira a continuare a sviluppare una piattaforma sempre più integrata e digitale, capace di connettere aziende,

utilizzatori e partner commerciali e di generare valore lungo tutta la catena dell'ecosistema.

13



Il 2025 ha segnato il lancio di Amplify, il nuovo Piano Strategico per il triennio 25-28 con cui il Gruppo Edenred si pone l'obiettivo di amplificare il valore che genera per aziende, persone e territorio. In Italia, ci impegneremo per rafforzare il nostro ruolo di leader nelle soluzioni benefit ed engagement, perché il benessere delle persone sul posto di lavoro rappresenta un tassello fondamentale per la crescita sostenibile delle imprese e del territorio.



Daniela De Marco
Chief Strategy Officer



Il valore e l'impatto delle nostre soluzioni

In Italia operiamo all'interno della **linea di business del Gruppo** dedicata alle soluzioni di **Benefits & Engagement**, offrendo prevalentemente servizi che supportano le aziende nella **gestione dei benefit e del welfare aziendale**. Accanto a queste attività **sviluppiamo** anche **soluzioni legate alla mobilità e programmi dedicati al settore pubblico**.

Le soluzioni Edenred sono **progettate per rispondere ai diversi bisogni delle persone lungo tutto il loro percorso professionale e personale**. La nostra proposta di valore integra strumenti di benefit, welfare ed engagement che contribuiscono al benessere quotidiano, al riconoscimento e alla realizzazione professionale dei lavoratori.

I bisogni delle persone al centro del valore generato



In questo senso, i servizi offerti si collocano lungo i diversi livelli della gerarchia dei bisogni, sostenendo aspetti che vanno dal supporto alle esigenze quotidiane fino al coinvolgimento e alla valorizzazione delle persone all'interno delle organizzazioni. La combinazione tra benefit e strumenti di engagement consente alle aziende di **promuovere una relazione più solida con i propri dipendenti**, contribuendo a **migliorare il benessere individuale e la qualità della vita lavorativa**.

Attraverso le nostre piattaforme digitali e le soluzioni offerte alle imprese, **contribuiamo a creare valore non solo per le organizzazioni clienti e i loro dipendenti, ma anche per il sistema economico e sociale in cui operiamo**, coinvolgendo quindi lavoratori, imprese, partner commerciali e istituzioni pubbliche.



I vantaggi delle nostre soluzioni per l'ecosistema

- Per i beneficiari**
 - Maggiore potere d'acquisto
 - Benessere ed equilibrio vita privata/lavorativa
 - Ottimizzazione dei costi
 - Maggiore produttività
 - Aumento dell'attrattività
- Per i partner**
 - Incremento dei profitti
 - Fidelizzazione
 - Visibilità
 - Crescita economica
 - Sviluppo dell'economia locale
- Per le aziende**
- Per il Paese**



Edenred Italia, la nostra storia

In Italia, la nostra storia si è sviluppata nel tempo insieme all'evoluzione del mondo del lavoro e dei servizi dedicati al benessere delle persone nelle organizzazioni.

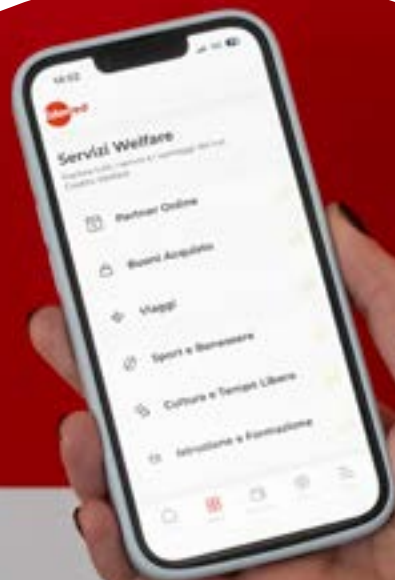
A partire dall'introduzione del buono pasto Ticket Restaurant® nel 1976, abbiamo progressivamente ampliato la nostra offerta, sviluppando nel tempo **soluzioni dedicate ai benefit per i dipendenti, al welfare aziendale e ai servizi per le imprese.**

Nel 2019, l'acquisizione di Easy Welfare ha rafforzato la nostra presenza nel welfare aziendale e contribuito all'estensione delle attività di Edenred Italia anche in Albania*.

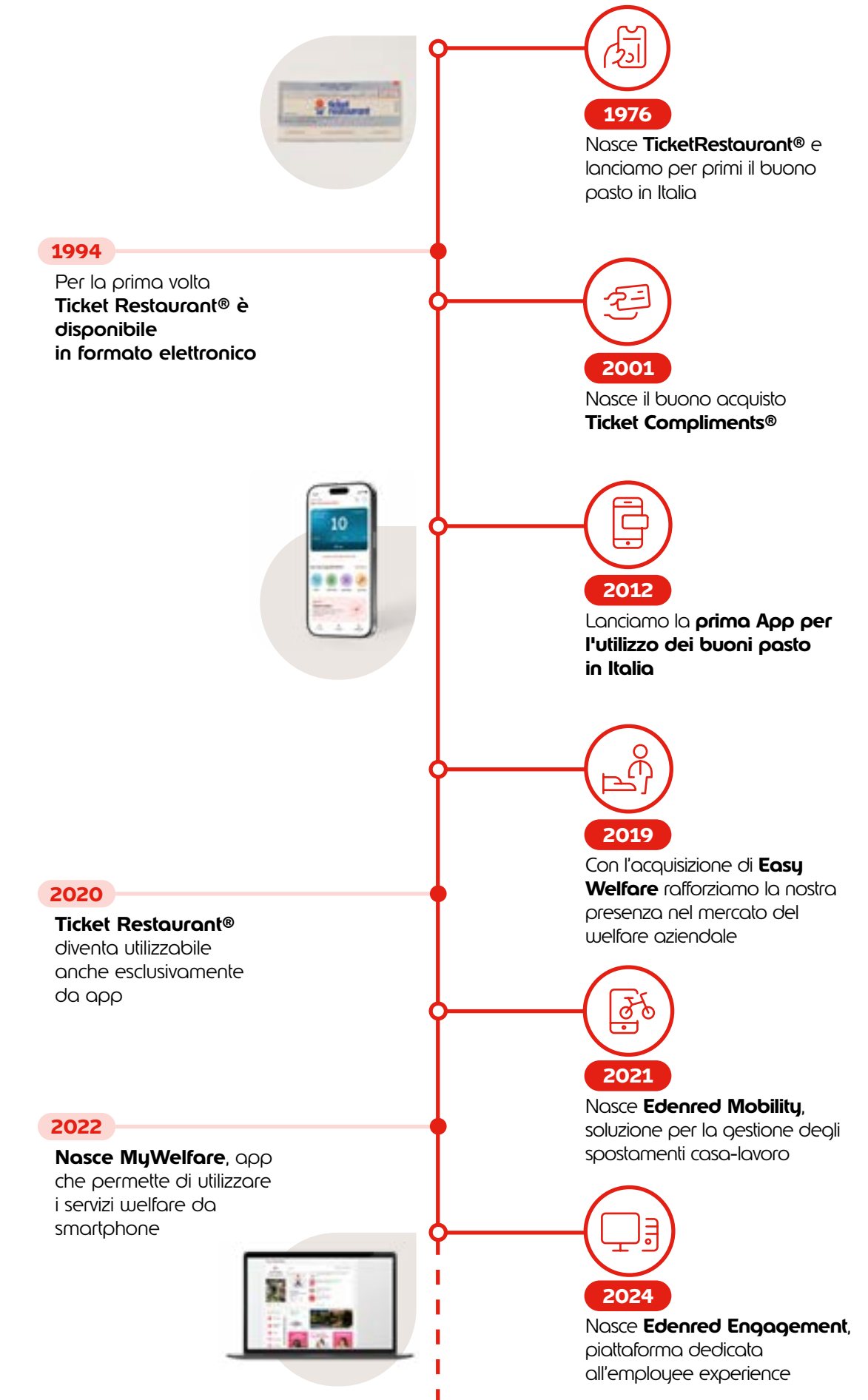
Nel corso degli anni l'innovazione tecnologica ha assunto un ruolo sempre più centrale nello sviluppo delle nostre soluzioni: dal passaggio al **formato elettronico dei buoni pasto**, alla progressiva digitalizzazione dei servizi, fino allo sviluppo di **piattaforme e applicazioni dedicate alla gestione dei benefit e dell'employee experience.**

Questo percorso ci ha permesso di **accompagnare le imprese italiane nell'evoluzione del mondo del lavoro, sviluppando strumenti capaci di rispondere alle trasformazioni delle organizzazioni e alle esigenze delle persone.**

* Il presente Bilancio di Sostenibilità include i dati di Edenred Italia S.r.l. e della società EW Innovation (SHPK) Limited Liability Company, con sede in Albania e controllata al 100% da Edenred Italia.

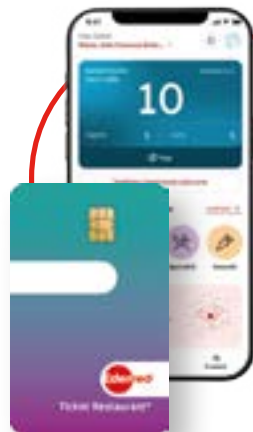


50 Anni di Storia





L'impatto delle nostre soluzioni



Ticket Restaurant®

Ticket Restaurant® è il buono pasto più diffuso e accettato, adatto ad ogni occasione. Dalla colazione alla spesa, dalla pausa pranzo alla cena, può essere utilizzato in bar, ristoranti, pizzerie, supermercati e discount, locali di quartiere, ma anche per il food delivery, ordini alimentari e take-away.

Osservatorio 2025 Welfare Edenred

Il buono pasto si conferma il benefit più diffuso: il 54% degli HR manager lo indica come il benefit più erogato, quota che sale al 61% nelle aziende con un piano welfare attivo.

Welfare aziendale



La piattaforma Welfare di Edenred consente alle aziende di offrire ai propri dipendenti servizi dedicati alla salute, alla famiglia, all'istruzione e al tempo libero, contribuendo a migliorare l'equilibrio vita-lavoro, il benessere complessivo e la capacità di attrarre e trattenere talenti.

Osservatorio 2025 Welfare Edenred

Il 71% dei lavoratori considera il welfare aziendale un aiuto concreto per sostenere il potere d'acquisto, mentre il 60% si dichiara soddisfatto del proprio lavoro, percentuale che sale al 68% tra chi beneficia di un piano welfare.

Corporate Welfare Lab – Luiss BS

Le aziende che introducono servizi di welfare registrano un incremento medio del fatturato pro-capite del 2,1% per ogni nuovo servizio introdotto.



Programmi Sociali Pubblici

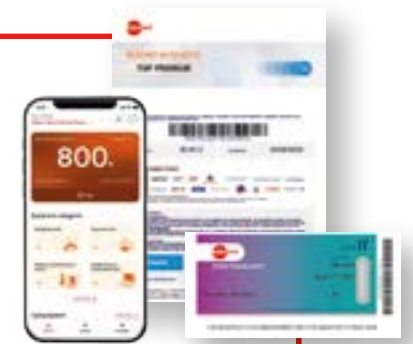
Programmi specifici promossi da enti pubblici o fondazioni per sostenere determinate categorie di cittadini, come famiglie, minori, studenti, anziani, attraverso soluzioni che semplificano l'erogazione e la gestione dei contributi economici.

Buoni Acquisto

I Buoni Acquisto Edenred sono la soluzione ideale per le spese di tutti i giorni, lo shopping e il tempo libero. Dai grandi brand ai negozi di quartiere, garantiscono la massima libertà di utilizzo, in tantissime categorie: tech, casa, arredamento, beauty, sport, abbigliamento, farmacia, petcare, viaggi e molto altro.

Osservatorio 2025 Welfare Edenred

Negli ultimi anni si osserva una crescita significativa dell'utilizzo dei Fringe Benefit, che rappresentano oggi oltre il 50% della spesa welfare complessiva.



Edenred Engagement

Edenred Engagement è la piattaforma digitale, con sconti e convenzioni, che supporta le aziende per aumentare il coinvolgimento e il benessere dei dipendenti; contribuendo a rafforzare motivazione, senso di appartenenza e valorizzazione delle persone all'interno delle organizzazioni.

Edenred Economic Value Study 2025

In Italia, rispetto alla media globale, la correlazione tra coinvolgimento dei dipendenti e performance è +60%.



Soluzioni di Edenred per la mobilità

Le Soluzioni Edenred per la mobilità supportano la gestione degli spostamenti casa-lavoro attraverso soluzioni integrate, contribuendo a ottimizzare l'organizzazione degli spostamenti lavorativi e supportare modelli più efficienti.



I dati del Corporate Welfare Lab mostrano come il welfare aziendale stia assumendo un ruolo sempre più rilevante per la produttività delle imprese, cambiando la sua percezione da voce di costo a investimento misurabile. È soprattutto nelle PMI, dove ogni contributo ha un impatto ancora più diretto sui risultati complessivi, che questo potenziale emerge con maggiore forza e può fare la differenza per la capacità dell'impresa di crescere e competere

Stefania Rausa

Chief People & Chief Marketing & Product Officer





Enrich

connections

for good



Enrich

connections

for good

Il nostro approccio alla sostenibilità

ESRS 2 SBM-1

ESRS 2 SBM-2

ESRS 2 IRO-1

ESRS 2 GOV-1

L

a sostenibilità è parte integrante del DNA del Gruppo Edenred, 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 cui raggiungimento contribuiscono tutte le realtà del Gruppo, con **l'obiettivo di generare un impatto positivo sulle persone, sull'ambiente e sullo sviluppo economico e sociale, concreto e duraturo.**

Nel 2024 il Gruppo ha ottenuto l'approvazione da SBTi degli obiettivi Net Zero entro il 2050, confermando il proprio impegno in ambito ambientale e contribuendo così alla lotta al cambiamento climatico e alla transizione verso un'economia a basse emissioni.

L'impegno del Gruppo Edenred si concretizza anche attraverso **l'adesione al Global Compact delle Nazioni Unite, con l'allineamento ai Dieci Principi in materia di diritti umani, lavoro, ambiente e lotta alla corruzione.**

22



IDEAL
People:
migliorare
la qualità
della vita

Promuoviamo il **benessere delle persone**, favorendo ambienti di lavoro inclusivi e attenti alla qualità della vita. Attraverso le nostre soluzioni, contribuiamo a supportare aziende e lavoratori, generando un **impatto positivo anche sulle comunità** in cui operiamo.

IDEAL
Planet:
preservare
l'ambiente

Lavoriamo per **ridurre il nostro impatto ambientale**, con particolare attenzione alle emissioni, all'utilizzo efficiente delle risorse e allo sviluppo di soluzioni sempre più sostenibili.

23

IDEAL
Progress:
creare valore
responsabilmente

Operiamo secondo principi di **etica, integrità e trasparenza**, promuovendo relazioni responsabili con tutti gli stakeholder e contribuendo allo sviluppo di un ecosistema sostenibile.



La strategia di sostenibilità

La strategia "Ideal" e i suoi tre pillar "People, Planet, Progress", rappresenta una guida concreta per le attività e i progetti di Edenred Italia, contribuendo a integrare la sostenibilità nelle decisioni aziendali e promuovendo un approccio condiviso e trasversale in tutte le aree del business.



(1) Nella presente tabella i dati riportati come Edenred Italia si riferiscono al perimetro Italia e Albania.

(2) Il dato è calcolato secondo i criteri del Gruppo, che includono esclusivamente la formazione e-learning di durata superiore a 20 minuti e quella in presenza superiore a un'ora. Escludendo tali soglie, la percentuale raggiunge il 100%.

(3) Il dato comprende le giornate di volontariato di 44 Paesi.

(4) Rispetto alla base dati del 2013. La variazione dell'intensità emissiva registrata nel 2025 rispetto al 2024 è influenzata anche dall'aggiornamento dei criteri metodologici e dei fattori emissivi utilizzati per il calcolo, oltre che dall'evoluzione dei consumi energetici e del mix delle fonti impiegate nel periodo.

(5) Per il perimetro Italia e Albania, il KPI si riferisce esclusivamente alle campagne di sensibilizzazione sull'alimentazione sostenibile, in coerenza con il Bilancio di sostenibilità.

(6) A partire dal 2024 il perimetro include anche i contingent worker (lavoratori somministrati e consulenti esterni con accesso ai sistemi Edenred). La percentuale riflette la quota di contingent worker il cui contratto di fornitura prevede esplicitamente il riferimento alla Carta Etica.

KPI	Edenred Italia 2024 ¹	Edenred Italia 2025	Risultati di gruppo 2025	Target di Gruppo 2030
IDEAL PEOPLE				
Diversità di genere: % donne nel Top Management	55%	64%	38%	40%
Formazione ² : % media di persone che hanno effettuato formazione negli ultimi 3 anni ¹	93%	96%	94%	95%
Volontariato: giorni di volontariato	126	145	3.578	5.000 ³
IDEAL PLANET				
Cambiamento climatico: Riduzione assoluta delle emissioni GHG Scope 1 e 2 rispetto al 2019	-17%	-32%	-31%	-51%
Riduzione dell'intensità emissiva delle emissioni GHG Scope 1 e 2 rispetto al 2013 (Fonti fisse, kg CO ₂ e/m ²)	-55%	-73% ⁴	-78%	-55%
IDEAL PROGRESS				
Alimentazione e mobilità sostenibile ⁵ : % di utenti e partner raggiunti da campagne di sensibilizzazione	100%	100%	81%	70%
Business Ethics: % di dipendenti e contingent workers che hanno sottoscritto la Carta Etica	77%	96% ⁶	96%	96%
IT Security: % di transazioni autorizzate tramite piattaforme certificate	100%	100%	88%	96%
Sistema di gestione della qualità (ISO 9001): % di dipendenti coperti da certificazione di gestione della qualità ISO 9001 o equivalenti	100%	100%	63%	85%



La governance della sostenibilità

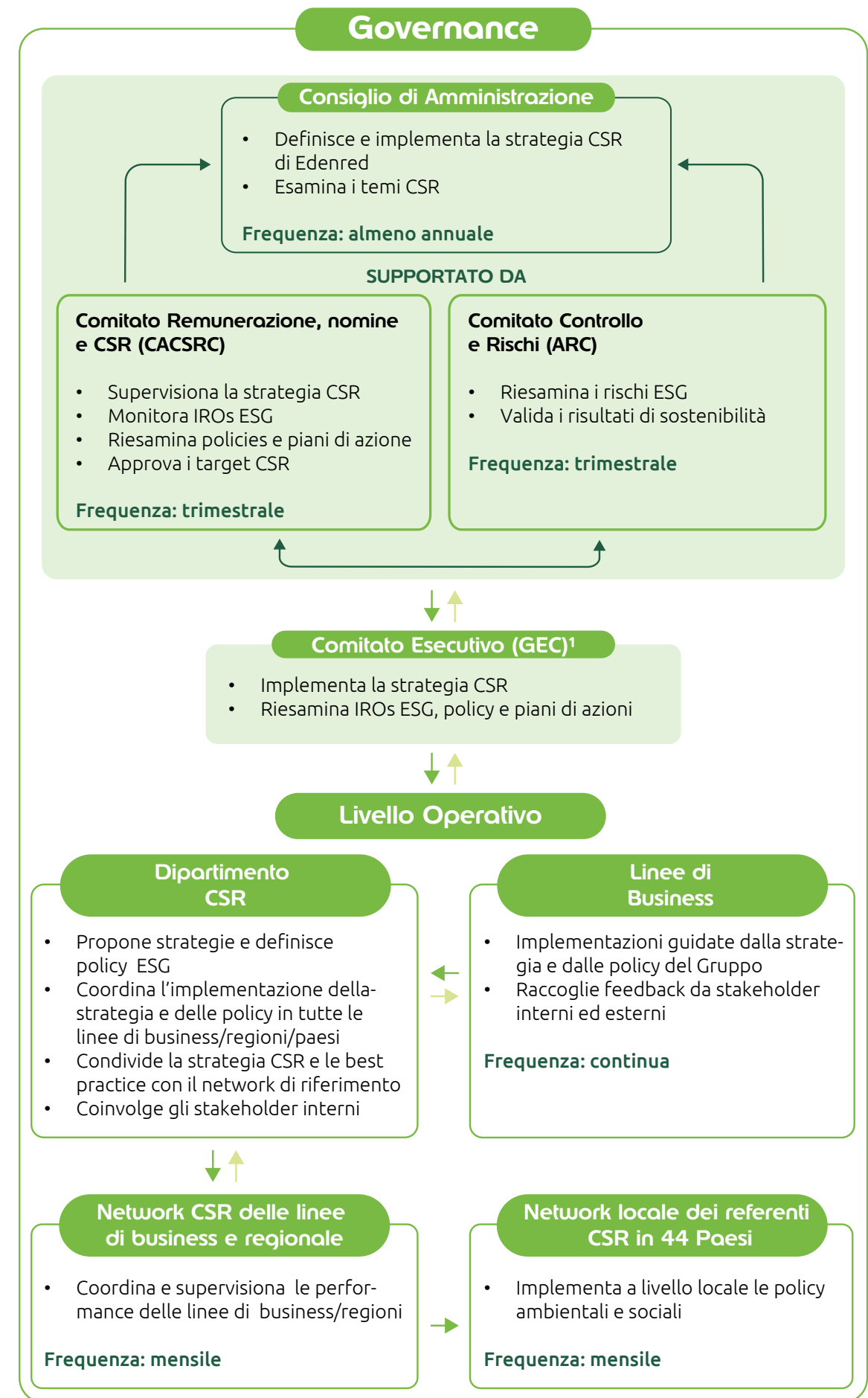
La governance della sostenibilità del Gruppo Edenred si articola su più livelli, integrando **indirizzo strategico, coordinamento e implementazione operativa**, al fine di garantire un presidio efficace e coerente delle tematiche ESG.

In questo contesto, Edenred Italia **contribuisce all'implementazione della strategia nel proprio contesto di riferimento**, assicurando l'integrazione delle tematiche di sostenibilità nei processi aziendali e nelle attività operative. Il modello di governance si fonda su un **continuo allineamento tra livello globale e locale** e su un **monitoraggio periodico delle performance**, a supporto del miglioramento progressivo delle iniziative.

26



Governance della sostenibilità



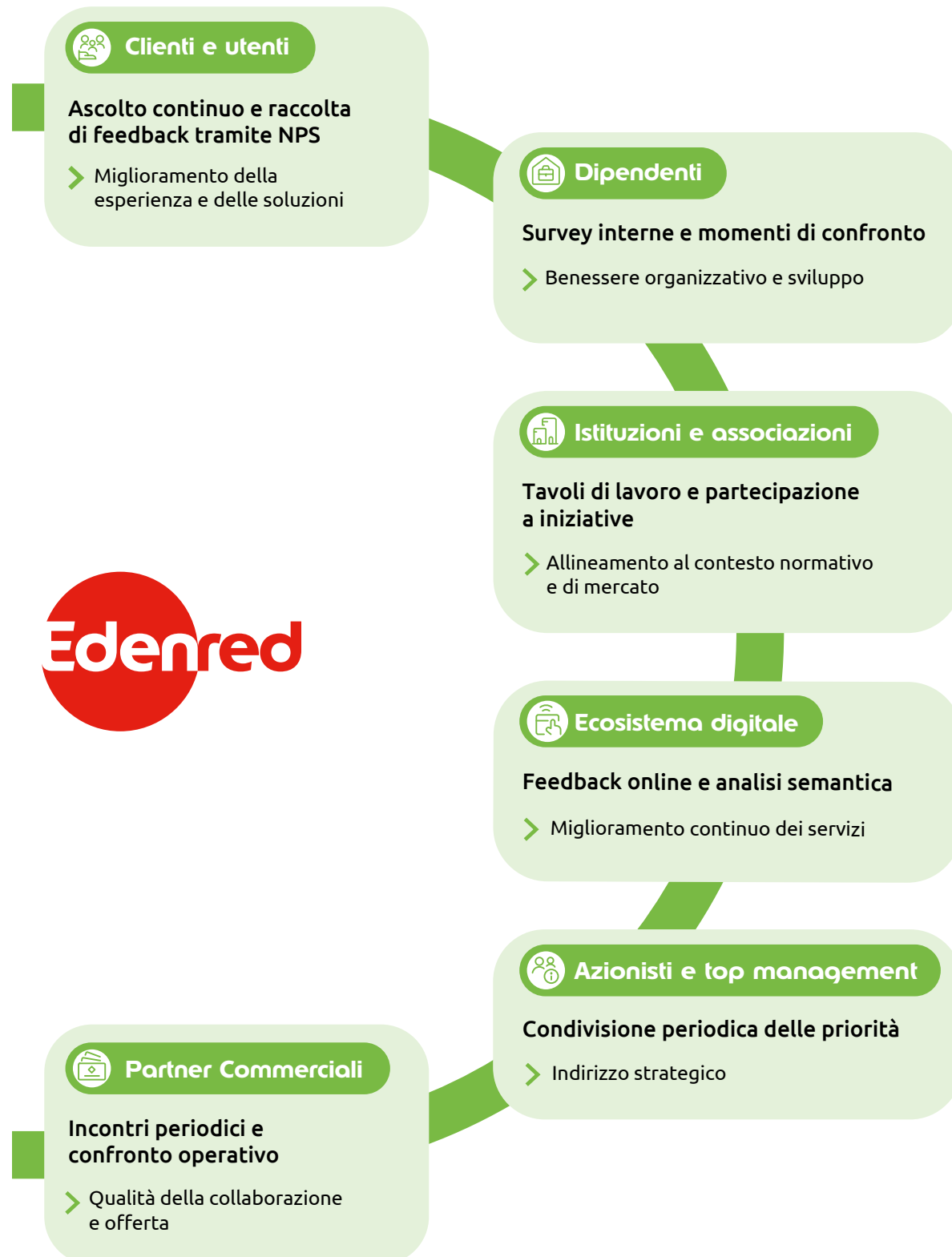
(1) GEC = Comitato esecutivo di Gruppo → Riporta a ⇌ Riunione annuale congiunta → Supervisione → Propone

27



Dialogo con gli Stakeholder

Il dialogo con gli stakeholder rappresenta un elemento importante per comprendere il contesto di riferimento e orientare le attività del Gruppo Edenred.



28



FOCUS ON: Customer care, experience e qualità del servizio

ESRS S4

In Edenred Italia, il confronto con clienti, utenti e partner è supportato da un modello strutturato di monitoraggio della qualità del servizio e dell'esperienza, coordinato dalla Direzione Customer Excellence.

Nel corso del 2025 abbiamo gestito oltre **2,6 milioni di contatti**, offrendo supporto continuativo a più di **2,5 milioni di utenti**, attraverso un **presidio operativo attivo sette giorni su sette**. La soddisfazione degli stakeholder è monitorata attraverso il **Net Promoter Score (NPS)**, che consente di valutare la qualità dell'esperienza lungo i principali touchpoint.

Nel 2025, gli indicatori evidenziano un **andamento complessivamente positivo e in crescita rispetto all'anno precedente**, con risultati in linea o superiori ai target su tutte le principali categorie analizzate. In particolare:

- Clienti:** 57,9 (+2,9 vs 2024)
- Partner:** 38,4 (+25,3 vs 2024)
- Utenti:** 40,4 (+10,7 vs 2024)

L'analisi del NPS consente di garantire un costante miglioramento delle soluzioni del servizio clienti. Infatti, l'analisi dei fe-

edback è integrata con gli input al team prodotto e team di formazione di customer excellence.

Nel corso dell'anno è stato inoltre rafforzato **l'utilizzo dei canali digitali di ascolto**, anche attraverso il monitoraggio delle **recensioni online**, che evidenziano un miglioramento del punteggio medio su Trustpilot (4,3, +0,3 rispetto al 2024), e **l'analisi semantica dei feedback provenienti dai diversi touchpoint**, utile a individuare pattern ricorrenti e aree di miglioramento. Inoltre, monitoriamo la diffusione della cultura della customer experience all'interno dell'organizzazione anche attraverso la partecipazione delle persone alle iniziative e ai momenti di feedback interno.

A partire dal 2026 è prevista l'introduzione di ulteriori canali di ascolto integrati nell'App, con l'obiettivo di rendere ancora più immediata e continua la raccolta del feedback.

In linea con l'approccio del Gruppo, sono proseguite le **iniziative interne volte a rafforzare la centralità del cliente**, tra cui i **Customer Experience Day**, momenti di confronto e condivisione rivolti a tutta l'organizzazione.

29



In Edenred Italia crediamo che la qualità di un servizio si misuri nella capacità di esserci davvero, ogni giorno.

Il nostro servizio clienti vuole essere un punto di riferimento affidabile che ascolta con empatia, mettendosi nei panni dell'altro per comprendere esigenze di Clienti, Partner e utilizzatori.

Dietro ogni risposta ci sono persone che scelgono di esserci, con competenza e cura, trasformando il servizio in una relazione fondata su fiducia, attenzione e rispetto.



Antonella Mamone
Chief Customer Excellence Officer

L'analisi di materialità



Il Gruppo Edenred ha aggiornato nel 2025 la propria analisi di materialità secondo il principio della **doppia materialità**, con l'obiettivo di comprendere sia gli **impatti delle proprie attività sull'ambiente e sulla società**, sia i **rischi e le opportunità che le tematiche ESG possono generare per il business**.

Questo processo, integrato nel sistema di gestione dei rischi del Gruppo, viene aggiornato periodicamente per riflettere l'evoluzione del contesto, gli esiti del dialogo con gli stakeholder e gli aggiornamenti delle analisi interne.

Edenred Italia fa riferimento all'analisi di materialità di Gruppo, riportando di seguito le tematiche materiali che orientano le priorità e le azioni sviluppate anche a livello locale.



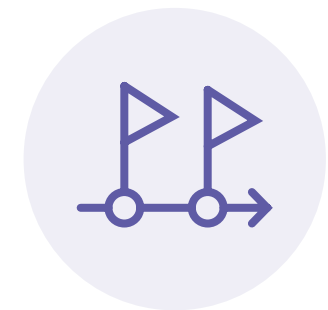
IDEAL PEOPLE

- Attrarre, trattenere e coinvolgere i talenti
- Formazione e sviluppo delle competenze
- Diversità, inclusione ed equità
- Benessere sul posto di lavoro
- Dialogo sociale
- Soddisfazione del cliente
- Accessibilità delle soluzioni
- Promozione di una sana e corretta alimentazione sostenibile



IDEAL PLANET

- Gestione dell'impronta di carbonio e mitigazione del cambiamento climatico
- Decarbonizzazione della catena di approvvigionamento
- Eco-design e circolarità dei materiali
- Promozione della mobilità sostenibile



IDEAL PROGRESS

- Pratiche sostenibili e responsabili nella catena di approvvigionamento
- Relazioni sostenibili e responsabili con i partner commerciali
- Etica aziendale e compliance
- Protezione dei dati personali
- Sicurezza informatica





People

ople ● People



People

Le nostre persone al centro #Edenreders

L

e persone sono al centro della creazione di valore e sono il motore delle nostre scelte organizzative, di sviluppo e di sostenibilità. Per questo investiamo per creare **un ambiente di lavoro inclusivo, in cui ognuno possa esprimere il proprio potenziale e contribuire attivamente agli obiettivi aziendali e di sviluppo sostenibile nel lungo periodo.**

Supportiamo il nostro impegno grazie a un **approccio strutturato alla gestione delle risorse umane, fondato su un sistema integrato di principi, policy e strumenti coerenti con i valori e le politiche del Gruppo**, nel rispetto della normativa locale. Inoltre, promuoviamo una cultura organizzativa basata sulla fiducia, sul rispetto reciproco e sulla responsabilità condivisa, valorizzando il **coinvolgimento delle persone, l'ascolto continuo e un dialogo aperto** con le rappresentanze interne e le parti sociali.

34



Obiettivi

Diversità di genere

Formazione

Solidarietà

Progressi raggiunti 2025

64% donne
nel Top Management

96% di persone formate¹
% media di persone formate negli ultimi 3 anni

145 giornate
di volontariato aziendale

Policy e Certificazioni

Politica integrata dei Sistemi di Gestione²

Certificazione UNI/PdR 125:2022

Policy sui diritti umani

Certificazione SA8000

35

Il nostro approccio

Ascolto delle persone in azienda

Formazione continua e sviluppo delle competenze

Strategia di diversità, equità e inclusione

Attenzione alla Comunità in cui operiamo

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 2025 raggiunge il 100%.

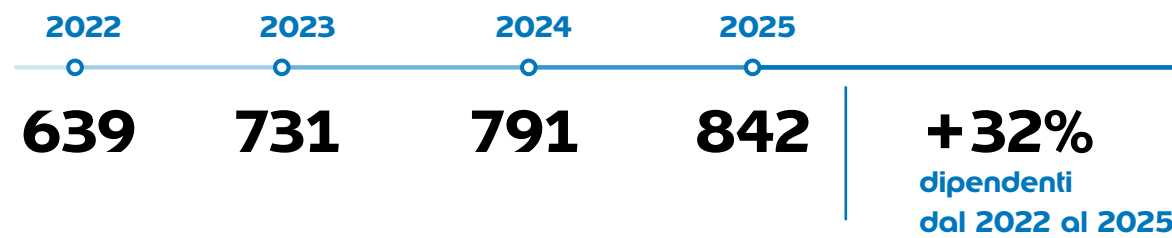
² Politica Integrata Qualità Ambiente Prevenzione Corruzione Parità di genere Responsabilità Sociale e Sicurezza sul Lavoro.



Le nostre persone

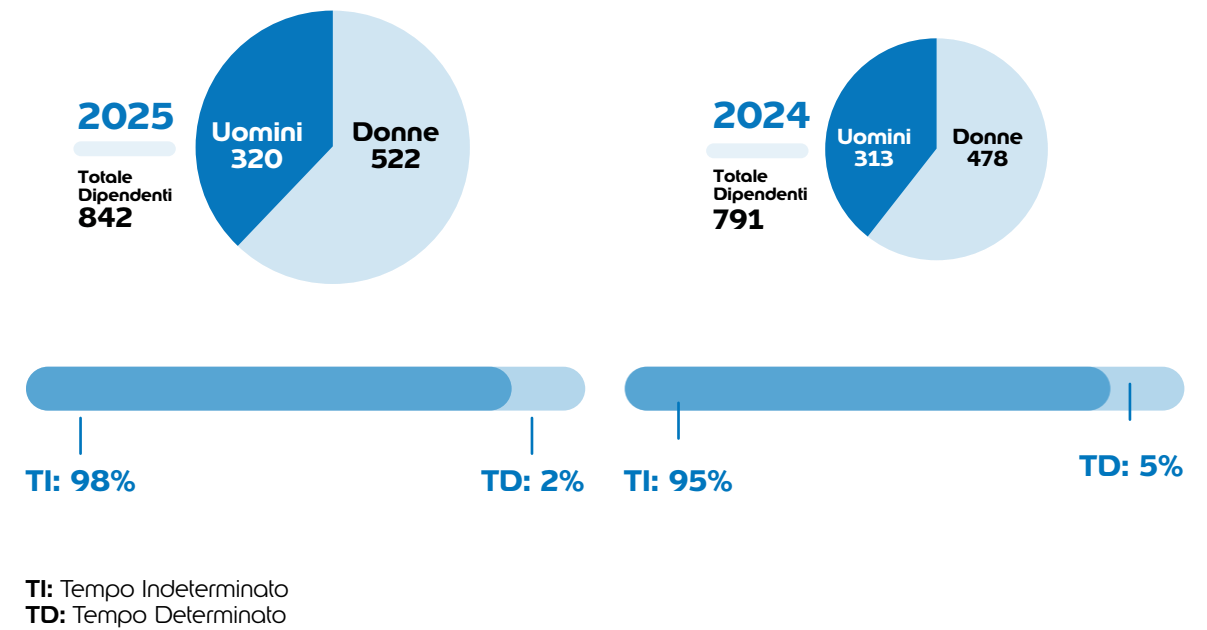
ESRS S1

Siamo una realtà in continua evoluzione. Negli ultimi tre anni, **il numero delle persone in azienda è cresciuto del 32%, in linea con un percorso di sviluppo che accompagna la crescita del business e il rafforzamento mirato delle competenze.** In particolare, l'espansione ha interessato i profili tecnologici e le competenze legate allo sviluppo di prodotto a supporto della trasformazione digitale e dell'ampliamento dell'offerta di soluzioni dedicate alle aziende clienti.



Nel **2025**, le persone sono aumentate del **6%** rispetto all'anno precedente, raggiungendo un totale di **842 dipendenti, di cui 826 a tempo indeterminato** (rispetto ai 778 del 2024). **La quasi totalità lavora full-time (95%), in linea con il 2024.** Si tratta di una crescita solida e strutturata, che si riflette nell'incremento del **6% dei contratti a tempo indeterminato**, confermando la volontà di investire in rapporti lavorativi stabili e di lungo periodo per favorire continuità, sviluppo professionale e senso di appartenenza.

Composizione dei dipendenti per genere



Composizione dei dipendenti per tipologia contrattuale per genere

	2025		2024	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Tempo indeterminato	509	317	467	311
Tempo determinato	13	3	11	2
% contratti TD rispetto ai TI	2%	1%	2%	1%



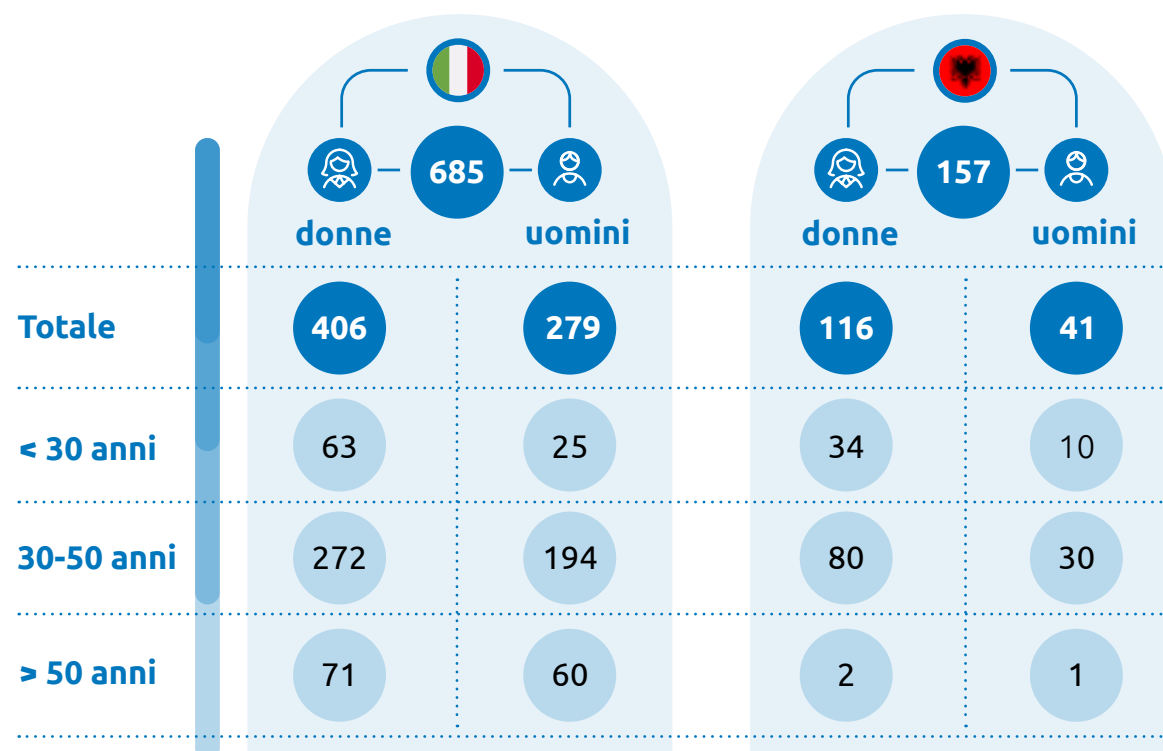
L'incremento delle assunzioni (+124 nel 2025), spinto dalla necessità di rafforzare le competenze in ambito tecnologico e digitale, ha reso necessario l'inserimento di nuove persone più giovani, trasformando di fatto l'azienda.

Nel 2025, **il 70% delle persone in Italia ha meno di 45 anni di età**, dando vita a un ambiente giovane e dinamico; di questi il 61% appartiene alla generazione dei Millennial (1981-1996) e il 9% alla Gen Z (1997 - 2012).

La presenza di più generazioni e la capacità di valorizzare attivamente i bisogni e l'attitudine, contribuisce a creare un **ambiente di lavoro inclusivo e a una condivisione di esperienza, visione strategica, capacità relazionali, competenze digitali e nuovi linguaggi si contaminano reciprocamente.**

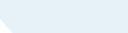
38

Popolazione aziendale per età e genere



Distribuzione della popolazione aziendale per generazione ²

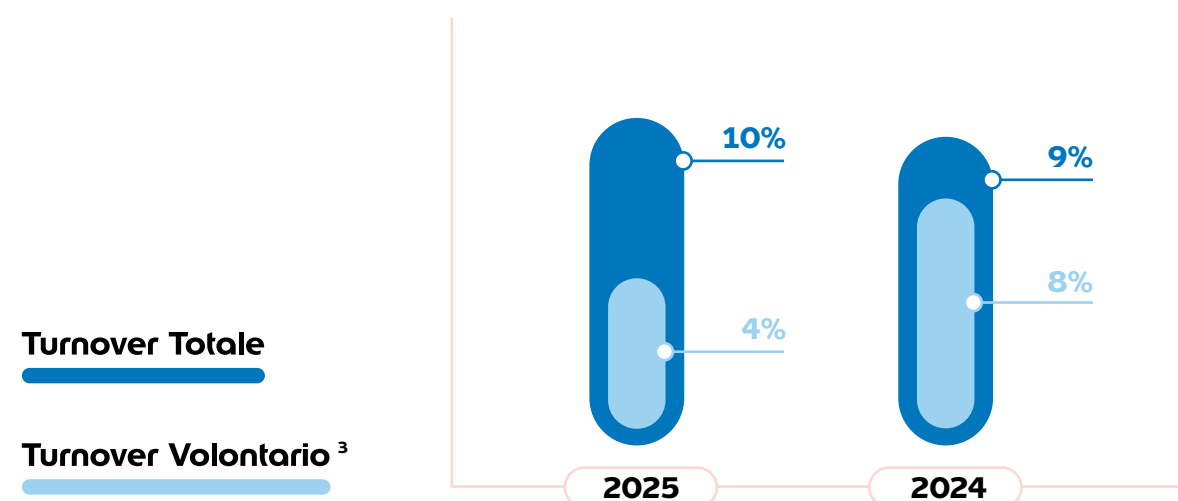


	 Italia	 Albania	 Totale
 Baby Boomer	8	1	9
 Gen X	202	7	209
 Millennial	415	112	527
 Gen Z	60	56	116

² Il grafico generazionale include dipendenti e persone in stage, pertanto il totale non è confrontabile con il numero complessivo dei dipendenti riportato nelle altre tabelle.

La centralità delle persone e la valorizzazione della diversità generazionale ha portato a disegnare politiche di engagement interno e di welfare aziendale capaci di incontrare i bisogni di tutti; un investimento importante sul benessere delle persone in azienda che si traduce in un **calo del turnover volontario che, nel 2025, scende dall' 8% al 4%, su un totale del turnover complessivo stabile attorno al 10%.**

Andamento del turnover in Edenred Italia



³ Il turnover volontario è calcolato come rapporto tra cessazioni volontarie in Italia e Albania e il totale dei dipendenti a tempo indeterminato nello stesso anno.

39



Diritti Umani & Dialogo Sociale

Il rispetto dei diritti umani è il principio fondamentale delle nostre politiche di gestione delle persone. Dal 2015, con la **sottoscrizione del Global compact**, il Gruppo Edenred si è formalmente impegnato a orientare le proprie strategie e attività nel rispetto dei principi universali relativi a diritti umani, lavoro, tutela dell'ambiente e lotta alla corruzione operando in linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile.

Tuttavia, nel 2024 si è rafforzata la centralità di questo impegno con l'adozione della **Policy Human Rights che definisce le linee guida per un ambiente di lavoro sicuro, equo, rispettoso della dignità individuale**. Il documento è ispirato alla **Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, ai Principi UN su Imprese e Diritti Umani e alle Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)**, principi a cui rimanda anche la Carta Etica dei Fornitori per garantire coerenza lungo l'intera catena del valore.

Localmente, accanto alla coerenza alle policy di Gruppo, lavoriamo nella compliance della normativa, assicurando condizioni di lavoro dignitose e una remunerazione equa, in linea con i principi del Decent Wage. **In Italia, il 100% dei lavoratori è inquadrato secondo il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), mentre in Albania le condizioni retributive risultano conformi ai criteri di Global Centre on Digital Wages for Decent Work.**

40



Ogni anno rinnoviamo **la certificazione SA8000**, che garantisce condizioni di lavoro etiche, eque, sicure e il diritto di adesione sindacale. Riconosciamo a dipendenti e stakeholder la possibilità di accedere al **Safe Channel**, un canale di segnalazione riservato e sicuro, disponibile 24/7 e in modalità multilingua, per segnalare eventuali violazioni dei diritti o comportamenti non conformi ai valori aziendali.

41



La sostenibilità è al centro della nostra strategia e della nostra cultura aziendale. Crediamo che il successo del business vada di pari passo con l'impegno concreto verso l'ambiente, la responsabilità sociale e il benessere delle persone. Attraverso iniziative mirate e un approccio inclusivo, lavoriamo ogni giorno per creare connessioni, valore condiviso e promuovere pratiche sostenibili che rispettano il pianeta e supportano le comunità in cui operiamo.

Michele Riccardi
Chief People & Sustainability Officer





Coinvolgimento e ascolto dei dipendenti

Il dialogo costante e il coinvolgimento delle persone contribuiscono al percorso di crescita sostenibile dell'azienda e al raggiungimento degli obiettivi strategici. In questo contesto, siamo i primi utilizzatori delle nostre soluzioni: **ciascuno contribuisce attivamente**, offrendo feedback e spunti che migliorano l'esperienza di utilizzo e partecipando al **processo di creazione del valore**. Il **middle management svolge un ruolo chiave** in questo ecosistema, partecipando direttamente ai processi decisionali e alle scelte di business e favorendo uno **stile di leadership partecipativo e condiviso**. La trasparenza e l'allineamento sono rafforzati attraverso incontri plenari trimestrali dedicati alla condivisione dei risultati del Gruppo, delle iniziative in corso e del contesto locale, promuovendo una comprensione consapevole delle priorità strategiche. Il coinvolgimento si esprime anche attraverso un **dialogo sociale strutturato, che include il confronto con le rappresentanze sindacali** per garantire relazioni trasparenti e una gestione condivisa delle principali tematiche organizzative.

A questo si affianca il ruolo dei **Social Performance Team, previsti dalla certificazione SA8000 e il Comitato Guida per la certificazione UNI/PDR 125**, che vedono la partecipazione attiva delle persone nel monitoraggio delle politiche e delle performance in ambito di diritti umani, condizioni di lavoro e parità di genere. Promuoviamo inoltre un coinvolgimento diffuso delle persone nei processi di evoluzione aziendale e nelle dinamiche decisionali, rafforzato da momenti strutturati di ascolto. Tra questi, **la survey globale biennale Edenvoice consente di raccogliere feedback anonimi sull'esperienza lavorativa e sul livello di engagement**, mentre i momenti di confronto dedicati ai nuovi talenti e raccolta di feedback al termine dell'esperienza in azienda rappresentano ulteriori strumenti per migliorare in modo continuo i processi e l'esperienza delle persone. Infine, attraverso iniziative come gli **Customer Experience Day**, promuoviamo momenti di confronto e apprendimento dedicati alla centralità del cliente, coinvolgendo dipendenti, partner e professionisti esterni in sessioni interattive e attività di gamification.

Crescita e formazione

ESRS S1

Crediamo nell'importanza di una leadership chiara e inclusiva, capace di rispondere alle esigenze di business e, allo stesso tempo, di accompagnare lo sviluppo delle persone. In Edenred Italia, **la crescita professionale nasce dall'integrazione tra valutazione delle performance e degli obiettivi, la mappatura delle competenze e del potenziale, e la definizione di piani di sviluppo individuali, costruiti a partire dai risultati delle valutazioni**.

Ogni anno, la gestione dello sviluppo delle persone si articola in un processo chiaro che collega in modo sequenziale valutazione, analisi delle competenze e pianificazione delle azioni di crescita.



Annual Appraisal:

Un processo annuale di definizione degli obiettivi e di valutazione delle performance per analizzare il raggiungimento degli obiettivi e i comportamenti espressi nel ruolo.



Mappatura del potenziale:

Attraverso l'incrocio delle competenze richieste nel ruolo e le performance valutate in occasione dell'Annual Appraisal.



Definizione di percorsi di crescita:

Personalizzati sulla base della valutazione del potenziale; percorsi che includono formazione, esperienze professionali, mobilità interna o interventi mirati di miglioramento per supportare in modo mirato le aree di miglioramento emerse durante la performance review.





Nel 2025 il processo ha coinvolto il **100% delle persone di Edenred Italia e Albania**. Abbiamo anche avviato un **progetto pilota di mappatura delle competenze cognitive e comportamentali** attraverso strumenti digitali integrati con self assessment e feedback manageriali, i cui risultati sono raccolti in una dashboard a supporto delle **decisioni di sviluppo e mobilità interna**. Questo sistema consente di collegare in modo coerente performance, competenze e sviluppo, orientando anche le decisioni relative alla salary review, in un'ottica di maggiore trasparenza ed equità. Allo stesso tempo, supporta la definizione di percorsi di carriera e piani di successione e contribuisce a indirizzare la progettazione delle iniziative formative.

Per accompagnare la crescita delle persone, **mettiamo a disposizione un insieme articolato di strumenti e contenuti formativi, pensato per rispondere alle diverse esigenze lungo il percorso professionale**. Accanto alla piattaforma e-learning di Gruppo, EdenPeople Learning, che contiene contenuti tecnici, digitali e trasversali, abbiamo integrato strumenti per la formazione dedicata a tematiche normative, compliance e certificazioni e strumenti per lo sviluppo di competenze digitali e trasversali, **ampliata nel 2025 con un focus crescente sull'intelligenza artificiale**.

Nel **2025 sono state erogate complessivamente 17.757 ore di formazione**, con una media di **21 ore per persona**. Le differenze nelle ore medie di formazione tra uomini e donne sono riconducibili alle diverse esigenze di sviluppo dei ruoli e alla composizione della popolazione aziendale, che presenta una maggiore presenza femminile, determinatasi nel tempo in modo non intenzionale.

Ore medie di formazione per dipendente per genere

	 donne	 uomini
2025	23	18
2024	22	22

Un percorso ad hoc è invece dedicato ogni anno al leadership team, con il progetto di **Leadership Academy** che ha l'obiettivo di **definire le caratteristiche distintive della leadership in Edenred**.



Il programma è stato lanciato inizialmente per la popolazione executive, il percorso è stato successivamente esteso ai middle manager, ampliando la diffusione dei principi del Dream Team Manifesto a tutti i livelli della leadership aziendale.

LEADERSHIP ACADEMY dal 2020 ad oggi:

- 2020** L'Executive Committee ha definito la "skills map" di Edenred Italia per delineare le caratteristiche identitarie della nostra leadership, sia come espressione individuale, sia come comportamento organizzativo;
- 2022** Percorsi di coaching individuale per tutto il leadership team e 3 momenti plenari di brainstorming sull'intelligenza emotiva;
- 2023** Percorsi di coaching di team 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;
- 2025** Dream Team Bootcamp: un programma di workshop di gruppo focalizzati sul potenziamento delle soft skills e sullo sviluppo della cultura manageriale;

Dream Team Manifesto

I principi che guidano il nostro modo di lavorare e di crescere insieme in Edenred.

Avere un Dream Team è sfidante in Edenred



Ci concentriamo sulle assunzioni, andando alla ricerca del miglior candidato per ogni posizione;



Promuoviamo una mentalità "extra-mile";



Promuoviamo la diversità, l'inclusione e la collaborazione.

Attenzione costante ai nostri talenti in Edenred



Utilizziamo l'approccio "keeper test" e "amaze me test", e agiamo di conseguenza;



Garantiamo sessioni di feedback con i team;



Promuoviamo la mobilità interna;



Differenziamo la valutazione delle performance e il conseguente riconoscimento economico in modo ponderato, non uniforme.

Prestazioni e giusto atteggiamento in Edenred



Siamo promotori sia delle prestazioni che dell'atteggiamento;



Diamo sempre una seconda possibilità;



Non condanniamo gli errori: promuoviamo l'innovazione e gli insegnamenti che derivano dagli errori;



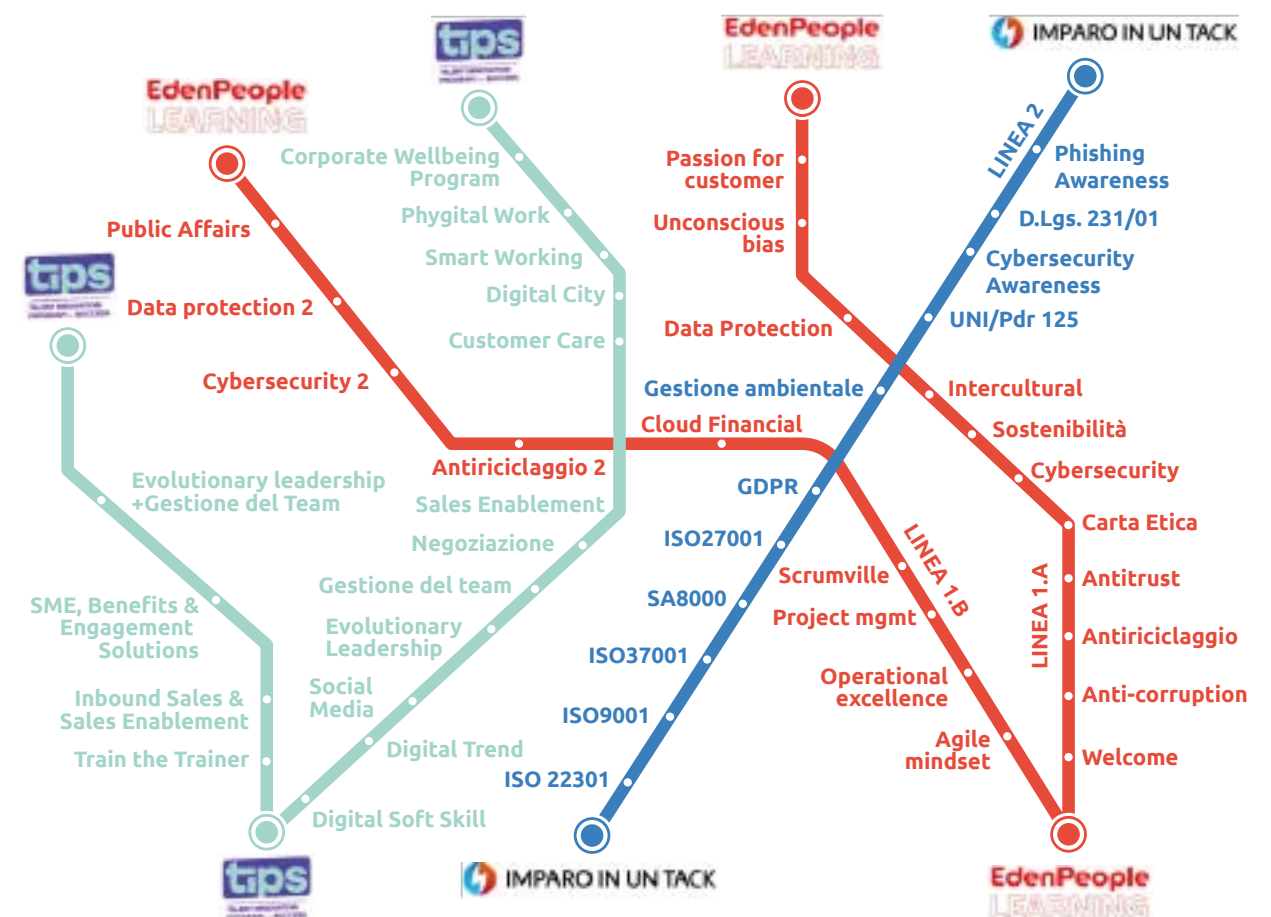
Crediamo nei compagni di squadra e ci aiutiamo a vicenda.

Promuoviamo l'apprendimento continuo attraverso strumenti e percorsi formativi dedicati:

- EdenPeople Learning, piattaforma e-learning di Gruppo con contenuti tecnici, digitali e trasversali;
- Imparo in un Tack, dedicata a tematiche normative, compliance e certificazioni;
- TIPS, focalizzata sulle competenze digitali e trasversali, ampliata nel 2025 con un focus crescente sull'intelligenza artificiale.

Questo ecosistema consente di accedere in modo continuo a opportunità di apprendimento, integrando contenuti obbligatori e percorsi di sviluppo più avanzati.

Ecosistema Formativo





Nel 2025, sono stati confermati:

- **La Talentweek:** percorso per talenti ad alto potenziale, con momenti di formazione e confronto internazionale e una settimana presso l'HQ di Parigi;
- **Eden Step:** programma per giovani laureati con percorsi di sviluppo internazionale della durata di 24 mesi. Nel 2025, 3 persone hanno svolto il programma in Italia.

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



FOCUS ON - EdenVoice

EdenVoice è l'indagine di **clima organizzativo** che coinvolge tutte le persone del Gruppo Edenred nel mondo per raccogliere feedback strutturati su diversi aspetti della vita aziendale.

I risultati alimentano specifici action plan, sviluppati e monitorati nel tempo in coerenza con le priorità del Gruppo. Nella **survey EdenVoice del 2025**, i driver con i punteggi NPS più elevati per l'Italia sono stati **Diversity and Inclusion** e **Non-discrimination**,

a testimonianza dell'attenzione dell'azienda verso queste tematiche e della dedizione a promuovere un ambiente inclusivo e sicuro, in cui tutte le persone possano esprimere pienamente il proprio potenziale. Localmente, Pulse Survey locali integrano EdenVoice con misurazioni più frequenti su benessere e livelli di stress misurati in specifici momenti della vita aziendale come l'ingresso e l'uscita.





Benessere e cultura aziendale

ESRS S1

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 delle nostre persone 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 e di una polizza integrativa** che copre ulteriori spese sanitarie e integrando i massimali di alcune prestazioni; la polizza sanitaria integrativa, inoltre, è applicata a tutte le persone con un contratto a tempo determinato o di stage.



Sensibilizziamo le nostre persone a perseguire uno stile di vita sano attraverso l'accesso **convenzionato a palestre e centri sportivi - estendibile ai familiari**- e a sessioni gratuite di yoga e pilates nella sede di Milano. Stimoliamo **la cura e la prevenzione** offrendo gratuitamente check up a un'ampia fascia della popolazione e l'accesso a pacchetti di prevenzione acquistabili con il credito welfare. In aggiunta, **insieme a LILT-Lega Italiana Lotta ai Tumori**, organizziamo per le nostre persone in azienda momenti di sensibilizzazione per prevenire **tumori femminili e della pelle, accanto a visite di screening**. A queste iniziative si aggiunge la distribuzione gratuita di vaccinazione antinfluenzale.



Accanto al benessere fisico delle nostre persone ci occupiamo anche del **benessere psicologico, offrendo alle persone in azienda la possibilità illimitata e gratuita di accesso a sedute di psicologia e un supporto per i disturbi del comportamento alimentare**. Dal 2025, Edenred ha annesso alla propria Piattaforma Welfare il partner Comestai, startup healthcare che ha l'obiettivo di migliorare l'accessibilità al trattamento dei DCA attraverso un centro clinico ibrido, rendendo accessibili le cure ai dipendenti e alle loro famiglie tramite il welfare aziendale.



Più in generale, supportiamo il benessere attraverso un ambiente di lavoro inclusivo e attento all'equilibrio tra vita privata e lavorativa grazie alla **previsione di un orario flessibile**, a giornate di **smart working** e servizi di concierge aziendale che aiutano le persone nelle attività quotidiane. Aiutiamo concretamente i caregiver attraverso l'offerta in piattaforma welfare di servizi di cura (badante, fisioterapia, infermieristica) e reti di assistenza domiciliare per coprire le esigenze di familiari anziani o non autosufficienti, facilitando la conciliazione vita-lavoro.





Salute e sicurezza sul lavoro

ESRS S1

Pur non operando in ambito produttivo, **monitoriamo gli infortuni sul lavoro, che nell'ultimo anno si sono verificati esclusivamente in itinere**, ossia avvenuti durante gli spostamenti casa-lavoro. Nel corso dell'anno si sono registrati **2 infortuni** su oltre **1,3 milioni di ore lavorate**, con un **indice di frequenza pari a 0,29** (per 200.000 ore lavorate) e un **tasso di assenteismo dell'1,40%**, in lieve aumento rispetto al 2024. Tale andamento è principalmente riconducibile alla crescita delle assenze per malattia in Italia, dove si concentra la quota prevalente della popolazione aziendale. Svolgiamo le attività in coerenza con le disposizioni del D.Lgs. 81/2008, garantendo adeguati standard di salute e sicurezza.

Metriche salute e sicurezza sul lavoro

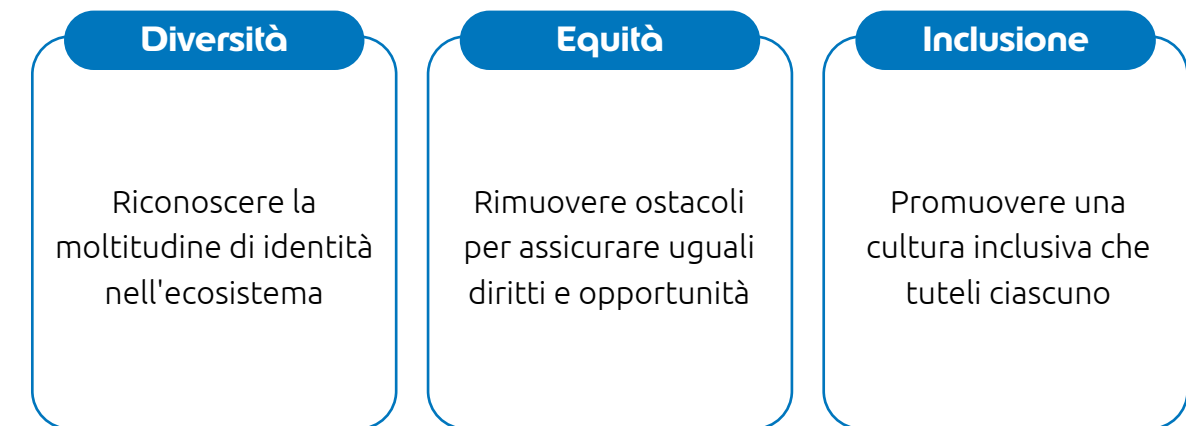
	2025	2024
Infortuni registrabili (n.)	2	3
Ore lavorate totali	1.387.550	1.339.031
Tasso infortuni (x 200.000 ore lav.)	0,29	0,55
Infortuni gravi - decessi	-	-
Tasso di assenteismo	1,40%	0,96%

- Il tasso di infortuni è calcolato come numero di infortuni registrabili diviso le ore lavorate totali, moltiplicato per 200.000.
- Il tasso di assenteismo è calcolato come rapporto tra i giorni di assenza per malattia e infortuni e le giornate lavorabili totali, moltiplicato per 100
- I dati includono il perimetro Edenred Italia e Albania.
- Nel corso del 2025, il perimetro dei dati relativi al 2024 è stato oggetto di aggiornamento, a seguito della progressiva disponibilità di informazioni non precedentemente incluse.

Diversità, Equità e Inclusione

ESRS S1

Diversità, equità e inclusione fanno parte del modo in cui lavoriamo ogni giorno: non come iniziative isolate, ma come elementi che guidano le nostre scelte organizzative e il rapporto con le persone.



Negli ultimi anni abbiamo costruito un approccio strutturato, che combina strumenti di governance a iniziative concrete e momenti di sensibilizzazione. Questo percorso si è concretizzato nella sottoscrizione della Carta per le **Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro** e nell'adesione a **Valore D** e **Parks Liberi e Uguali**, due realtà che promuovono la parità nei luoghi di lavoro. Un impegno costante che ha consentito di ottenere la certificazione **UNI PdR 125/2022** sul sistema di gestione per la parità di genere.

All'interno di questo quadro, **la parità di genere rappresenta una delle leve principali su cui siamo impegnati**. Promuoviamo un contesto in cui tutte le persone possano accedere in modo equo alle opportunità professionali e ai percorsi di crescita, attraverso pratiche basate su criteri chiari e trasparenti.

Negli anni abbiamo affiancato a queste politiche anche iniziative mirate a sostenere la genitorialità, favorire l'equilibrio tra vita personale e professionale e rafforzare la presenza femminile nei ruoli di responsabilità.

Nel 2025, **il 64% del Top Management in Edenred Italia è composto da donne, un dato superiore all'obiettivo fissato dal Gruppo Edenred (40%) e indicativo del percorso intrapreso**.

Questo impegno si traduce in programmi e iniziative che agiscono in modo complementare sui diversi ambiti della diversità, equità e inclusione.





People Care

Con il programma *People Care*, promuoviamo un sistema di politiche e pratiche volto a garantire equità, inclusione e pari opportunità per tutte le persone, lungo l'intero ciclo di vita professionale, assicurando condizioni di accesso, permanenza e sviluppo eque e non discriminatorie, con particolare attenzione alla parità di genere.

Per questo, nel 2020 abbiamo sottoscritto la **Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro**, formalizzando il nostro impegno per un ambiente non discriminatorio e inclusivo e chiedendo ai nostri partner esterni l'adozione di criteri oggettivi e un'equa rappresentanza nella fase finale della selezione.

A livello interno, abbiamo coinvolto le nostre persone in **un'attività di sensibilizzazione con l'obiettivo di garantire procedure trasparenti, coerenti e rispettose delle diversità**, valorizzando le competenze e le unicità individuali.

Un passo importante per la parità di genere passa anche dal sostegno alla genitorialità che rappresenta un ulteriore ambito di attuazione delle politiche di equità e inclusione. **Riconosciamo un'integrazione della retribuzione durante il congedo di maternità fino al 100% e prevediamo un'integrazione del congedo parentale, riconosciuta a entrambi i genitori, fino al 50% della retribuzione.** Durante i periodi di congedo, le persone continuano a beneficiare dei principali benefit aziendali.

Al rientro dalla genitorialità, oltre agli strumenti di worklife balance disponibili per l'intera organizzazione – quali flessibilità oraria e lavoro agile – **ai genitori con figli di età inferiore ai tre anni è riconosciuta la possibilità di svolgere ulteriori due giornate di lavoro da remoto al mese**, a supporto della conciliazione tra vita privata e attività professionale.



FOCUS ON - Rete Adamo

Nel 2025 abbiamo confermato la collaborazione sull'iniziativa Rete Adamo, il progetto interaziendale sviluppato insieme a Kraft Heinz (Plasmon Italia) e Artsana Group (Chicco) con il supporto della Fondazione per la Natalità.

Attraverso iniziative congiunte, la rete sviluppa misure avanzate di welfare aziendale a sostegno della genitorialità e incoraggia le aziende a recepire e incentivare azioni concrete per invertire il trend demografico.





Eden Rainbow

Eden Rainbow è il programma con cui **proseguiamo il lavoro avviato negli anni precedenti per rafforzare una cultura organizzativa sempre più attenta ai temi dell'identità, del rispetto e dell'inclusione**. Nel corso del 2025 abbiamo continuato a lavorare su questi aspetti sia a livello culturale sia nei processi, con un focus sul riconoscimento e sulla gestione dei bias e accompagnando i team HR e Talent Acquisition nell'adozione di pratiche più consapevoli nei processi di selezione, promuovendo criteri orientati alla meritocrazia e rafforzando l'attenzione alla diversità nelle shortlist. Questo percorso si è tradotto anche nella sensibilizzazione sui pregiudizi inconsci e nella diffusione di strumenti operativi a supporto di colloqui più inclusivi. Parallelamente, abbiamo consolidato **policy e pratiche a tutela dell'equità e del rispetto**, rafforzando i presidi contro le discriminazioni e promuovendo un approccio sempre più strutturato alla gestione dei temi legati all'identità di genere e all'orientamento sessuale.

In collaborazione con **Parks – Liberi e Uguali**, abbiamo definito **sei principi operativi per una comunicazione più inclusiva ed efficace**, lavorando sul linguaggio e sulle modalità di interazione interna. Il percorso ha coinvolto i team Customer Excellence e Customer Success e ha previsto momenti di confronto dedicati a manager e team leader, con l'obiettivo di diffondere pratiche comunicative più consapevoli e accessibili.



Nel 2025, questo impegno si è tradotto anche nella partecipazione al **Pride Month**, un momento di condivisione che ha rafforzato la visibilità dei nostri valori e il senso di appartenenza all'interno dell'organizzazione.

FOCUS ON - Pride Month 2025

A giugno 2025 abbiamo partecipato alla Pride Parade di Milano insieme a Parks – Liberi e Uguali, ribadendo il nostro impegno nel promuovere un ambiente in cui ogni #Edenreders possa sentirsi libero di esprimersi.

Durante la parata abbiamo indossato le magliette create dai figli e dalle figlie delle nostre persone, contribuendo a rendere il momento ancora più partecipato e significativo.



Le sei regole per una comunicazione efficace



1. Usa parole semplici

Evita tecnicismi e acronimi: linguaggio chiaro per tutti



2. Ascolta davvero

Non dare nulla per scontato: ogni domanda conta



3. Rispetta le differenze

Adatta linguaggio e ritmo alle diverse generazioni



4. Sii inclusivo

Spiega il contesto ed evita riferimenti culturali poco chiari



5. Chiarisci le norme

Ogni soluzione segue norme diverse: conoscele



6. Garantisci accesso per tutti

Testo chiaro, sottotitoli, font leggibili, contrasti adeguati





Different capacities

Attraverso il programma *Different Capacities*, promuoviamo un approccio inclusivo orientato alla valorizzazione delle diverse abilità e alla rimozione delle barriere che possono limitare la piena ed effettiva partecipazione delle persone alla vita lavorativa e sociale. Le iniziative adottate mirano a favorire l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità e a diffondere una cultura aziendale attenta alle diverse forme di fragilità e vulnerabilità.

Nel 2025 abbiamo rafforzato il nostro impegno per la sensibilizzazione sui temi della disabilità, proseguendo la collaborazione con il **Progetto F.A.I.R.**, promosso da IAL Lombardia in collaborazione con Città Metropolitana di Milano, che ha l'obiettivo di accompagnare le aziende nei percorsi di inserimento e di gestione inclusiva delle persone con disabilità.

In particolare, abbiamo organizzato l'evento "**Lavoro e Disabilità: Talenti senza barriere**", per sensibilizzare le nostre persone su esperienze virtuose di integrazione lavorativa di persone provenienti da contesti di marginalità. L'impegno dell'Azienda per l'inclusione e la tutela delle persone in condizioni di fragilità si estende anche al sostegno a percorsi di empowerment e reinserimento lavorativo. In continuità con quanto avviato nel 2024, abbiamo mantenuto un canale strutturato di condivisione delle opportunità lavorative con **Fondazione Pangea Onlus** che si occupa di donne vittime di violenza.

Pangea
la vita riparte da una Donna



Parallelamente alle iniziative di carattere sociale, abbiamo lavorato per rendere le nostre soluzioni digitali sempre più accessibili e inclusive, grazie a un approccio di sviluppo accessibility by design, in coerenza con le **Web Content Accessibility Guidelines (WCAG)** e con i requisiti dell'**European Accessibility Act (EAA)**.

Nel corso del 2025, **abbiamo continuato a migliorare il livello di conformità ai requisiti WCAG sui principali portali digitali, passando da circa l'80% al 92%**, grazie alla collaborazione con AccessiWay e attraverso attività di testing condotte anche con il coinvolgimento di utenti reali. Tra gli interventi implementati rientrano, tra gli altri, **l'introduzione di skip link per la navigazione assistita**, il potenziamento dell'interattività da tastiera nelle finestre modali e lo sviluppo del **Modulo Stories Welfare**, progettato come soluzione nativamente inclusiva.

Sempre in collaborazione con AccessiWay, Edenred ha inoltre promosso **un'iniziativa di sensibilizzazione sull'inclusione digitale**, offrendo alle persone la possibilità di sperimentare strumenti che simulano diverse condizioni di disabilità, **con l'obiettivo di rafforzare la consapevolezza sull'importanza dell'accessibilità nei processi** di progettazione e sviluppo.



Comunità e territorio

ESRS S4

60

Contribuiamo al benessere delle comunità in cui operiamo attraverso iniziative che uniscono la partecipazione delle persone, la collaborazione con il territorio e la promozione di comportamenti responsabili.

Il nostro impegno si sviluppa in modo coerente con i valori del Gruppo e si traduce in attività che rafforzano il legame con le comunità locali, generando valore condiviso nel tempo.

Volontariato e coinvolgimento delle persone

Il volontariato aziendale rappresenta una delle principali modalità attraverso cui contribuiamo attivamente alle comunità. Nel 2025 abbiamo coinvolto **227 persone per 1.164 ore totali** (+51% ore e +15% persone rispetto al 2024), registrando **145,5 giorni di volontariato** (+15,5% vs 2024).

In occasione dell'**IdealDay 2025**, **115 dipendenti in Italia e 50 in Albania** hanno dedicato rispettivamente 460 e 200 ore al territorio. A Milano, supporto allo staff del **CIQ** nella pulizia degli spazi con un momento di socializzazione a base di piatti tipici senegalesi; a Roma, manutenzione delle aree verdi presso **La Nuova Arca Cooperativa Sociale**; a Scutari, cura delle sponde del lago. Abbiamo inoltre partecipato alla **Settimana del Volontariato** con Caritas Roma e Caritas Ambrosiana. Complessivamente nel 2025 abbiamo supportato **sei organizzazioni del territorio**.

Iniziative solidali e raccolta fondi

Quindici persone di Edenred Italia hanno partecipato alla **Milano Marathon** a supporto della onlus **Alice for Children**, contribuendo a progetti educativi per bambini vulnerabili in Kenya.

Nel 2025 abbiamo trasformato l'area verde sotto al nostro ufficio di Milano in collaborazione con il Comune e la Cooperativa di tipo B **Verbena Società Benefit**. Insieme abbiamo teso la mano a chi viveva in quell'area, grazie al supporto di **Cena dell'Amicizia**, realtà che offre un aiuto concreto alle persone emarginate senza dimora.

Nel mese di dicembre abbiamo inoltre, ospitato il banchetto natalizio di **Cena dell'Amicizia** presso la nostra sede di Milano e dato voce alle storie di chi ogni giorno si prende cura delle persone più fragili, realizzando un video che racconta il prezioso lavoro dei volontari. Complessivamente, nel 2025 abbiamo destinato **15.867 euro a favore di progetti e iniziative a beneficio della comunità**.

FOCUS ON - Edenraid — La challenge solidale di Gruppo

Edenred rinnova ogni anno Edenraid, la sfida internazionale che trasforma l'attività fisica in solidarietà. I chilometri percorsi dagli Edenreders di tutto il mondo si sommano contribuendo alla donazione destinata a **ShareTheMeal**, il programma ONU contro la fame nel mondo. L'obiettivo

2025: **2,5 milioni di km e 50.000 € raccolti**. Per gli Edenreders italiani sono stati organizzati una sessione di allenamento con un trainer McFIT e un incontro con una biologa nutrizionista del nostro partner commerciale Erbert per consigli pratici su alimentazione e attività fisica.



61





Tabella di raccordo — tematiche materiali, policy, azioni, metriche e obiettivi

La seguente tabella sintetizza, per ciascuna tematica materiale identificata nell'analisi di doppia materialità del Gruppo Edenred (DEU 2025, sez. 2.1.4.2), le policy, gli strumenti, le principali azioni condotte nel 2025, i risultati misurati e gli obiettivi di medio termine, in conformità con gli standard ESRS.



Tematica materiale	ESRS	Presidi	Azioni chiave 2025	Metriche 2025	Obiettivi
Attrazione, ingaggio e retention dei talenti	S1-1 S1-5 S1-6	• Carta Etica e Codice di Condotta • Policy HR e Recruiting • SA8000 • Modello 231 • Whistleblowing • Global Compact ONU	• Processo annuale di performance review e talent development • Mobilità interna come leva di sviluppo • EdenVoice e strumenti di ascolto continuo	• Turnover volontario • Engagement dei dipendenti • Mobilità interna	-
Formazione e sviluppo delle competenze	S1-13	• Policy formazione • Framework competenze di Gruppo • EdenPeople Learning • TIPS • Imparo in un Tack	• Processo di performance review e sviluppo • Skills map (mappatura competenze e potenziale) • Dream Team Bootcamp • Introduzione Performance Improvement Plan (PIP) • Formazione obbligatoria e non	• Ore medie di formazione • % persone formate (3 anni): 96% • Valutazione performance: 100%	• ≥95% persone formate (media su 3 anni)
Diversità, equità e inclusione	S1-9 S1-11 S1-12 S1-16	• Human Rights Policy • Codice Etico • Certificazione UNI/PdR 125:2022 • Carta Pari Opportunità • Valore D • Parks – Liberi e Uguali	• Programma People Care • Programma Eden Rainbow e sensibilizzazione D&I • Gestione bias nei processi di selezione • Linee guida per comunicazione inclusiva • Iniziative di cultura inclusiva	• Donne in Top Management: 64% • Segnalazioni discriminazione	• ≥40% donne nel Top Management



Tabella di raccordo — tematiche materiali, policy, azioni, metriche e obiettivi

Nota: per la rendicontazione completa di policy, azioni e metriche di Gruppo si rimanda al Universal Registration Document 2025 di Edenred, sezioni sezioni ESRS S1 e ESRS S4. La tematica “Personal data protection” (S4) è trattata nel capitolo dedicato alla Governance e ai sistemi digitali.



Tematica materiale	ESRS	Presidi	Azioni chiave 2025	Metriche 2025	Obiettivi
Benessere sul luogo di lavoro	S1-14 S1-15	• Policy Wellbeing • D.Lgs. 81/08 • Polizza sanitaria • Smart Working Policy • SA8000	• Estensione supporto psicologico a tutti • Ampliamento copertura sanitaria • Welfare aziendale • Iniziative di prevenzione (es. collaborazione con LILT)	• Assenteismo • Infortuni • Congedo parentale	-
Dialogo sociale	S1-4 S1-8	• Human Rights Policy • Global Compact ONU • CCNL Commercio • Modello 231 • Safe Channel (whistleblowing)	• Town Hall Meeting trimestrali • Confronto con rappresentanze sindacali • Gestione segnalazioni tramite Safe Channel • Strumenti di ascolto (EdenVoice)	• Copertura CCNL: 100% Italia • Rappresentanza sindacale: 6,4% • Segnalazioni Safe Channel: 91	-
Accessibilità delle soluzioni	S4-1 S4-2	• Allineamento a European Accessibility Act • Standard WCAG • Approccio “accessibility by design”	• Adeguamento portali agli standard WCAG • Test di accessibilità con utenti reali • Sviluppo soluzioni digitali inclusive • Interventi tecnici (skip link, navigazione da tastiera, moduli accessibili)	• Compliance WCAG: 92% (vs. ~80% 2024)	• Mantenimento compliance WCAG ≥ 90%

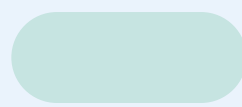


Planet

Planet



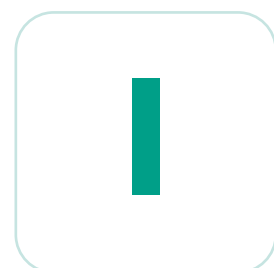
Planet





Enrich Ecosystems

Il nostro impegno per l'ambiente



Il 2025 ha segnato passi concreti nel nostro percorso ambientale. Abbiamo raggiunto il **100% di plastica riciclata (rPVC)** nelle carte elettroniche, rinnovato le certificazioni **ISO 14001** e **ISO 14064**, mantenuto il **100% di energia elettrica da fonti rinnovabili** in tutte le sedi italiane e proseguito l'aggiornamento della flotta aziendale verso soluzioni a minori emissioni attraverso l'introduzione progressiva di auto

elettriche e ibride.

68

Poniamo attenzione agli aspetti ambientali nelle attività quotidiane, dalla gestione degli spazi di lavoro alla progettazione dei prodotti, dagli acquisti alla mobilità delle nostre persone. Il tutto in coerenza con la **strategia Net Zero del Gruppo Edenred**, validata dalla **Science Based Targets initiative (SBTi)** e orientata a raggiungere le zero emissioni nette entro il 2050, su una traiettoria in linea con gli Accordi di Parigi.



Obiettivi

**Riduzione intensità
emissiva**

Progressi raggiunti 2025

-73%¹

di riduzione dell'indice di intensità delle emissioni Scope 1 e 2 rispetto a -55% previsto dal Gruppo

Principali Politiche e Certificazioni



Ideal Planet Policy



**Certificazione ISO
14001 - Gestione
Ambientale**



**Politica per la mobilità
sostenibile**



**Certificazione ISO
14064 - Carbon
footprint**

69

Il nostro approccio

Riduzione delle emissioni GHG (Scope 1, 2 e 3)

**Monitoraggio e ottimizzazione
dei consumi energetici**

Iniziative orientate a una mobilità a minore impatto ambientale

**Gestione efficiente dei materiali
e riduzione degli sprechi**

¹ Rispetto alla base dati del 2013. La variazione dell'intensità emissiva registrata nel 2025 rispetto al 2024 è influenzata anche dall'aggiornamento dei criteri metodologici e dei fattori emissivi utilizzati per il calcolo, oltre che dall'evoluzione dei consumi energetici e del mix delle fonti impiegate nel periodo.





Obiettivo Net Zero entro il 2050

ESRS E1

In coerenza con gli Accordi di Parigi e con l'obiettivo di **limitare l'aumento della temperatura globale a 1,5°C rispetto ai livelli preindustriali**, Edenred ha definito un traguardo di lungo periodo orientato al raggiungimento delle **zero emissioni nette entro il 2050**. Questo impegno si traduce in una roadmap strutturata, che integra target di breve e lungo periodo validati dalla Science Based Targets initiative (SBTi) e azioni concrete volte a **ridurre in modo progressivo e misurabile le emissioni di gas a effetto serra** generate dalle attività aziendali.

Nello specifico, il Gruppo Edenred si impegna a:

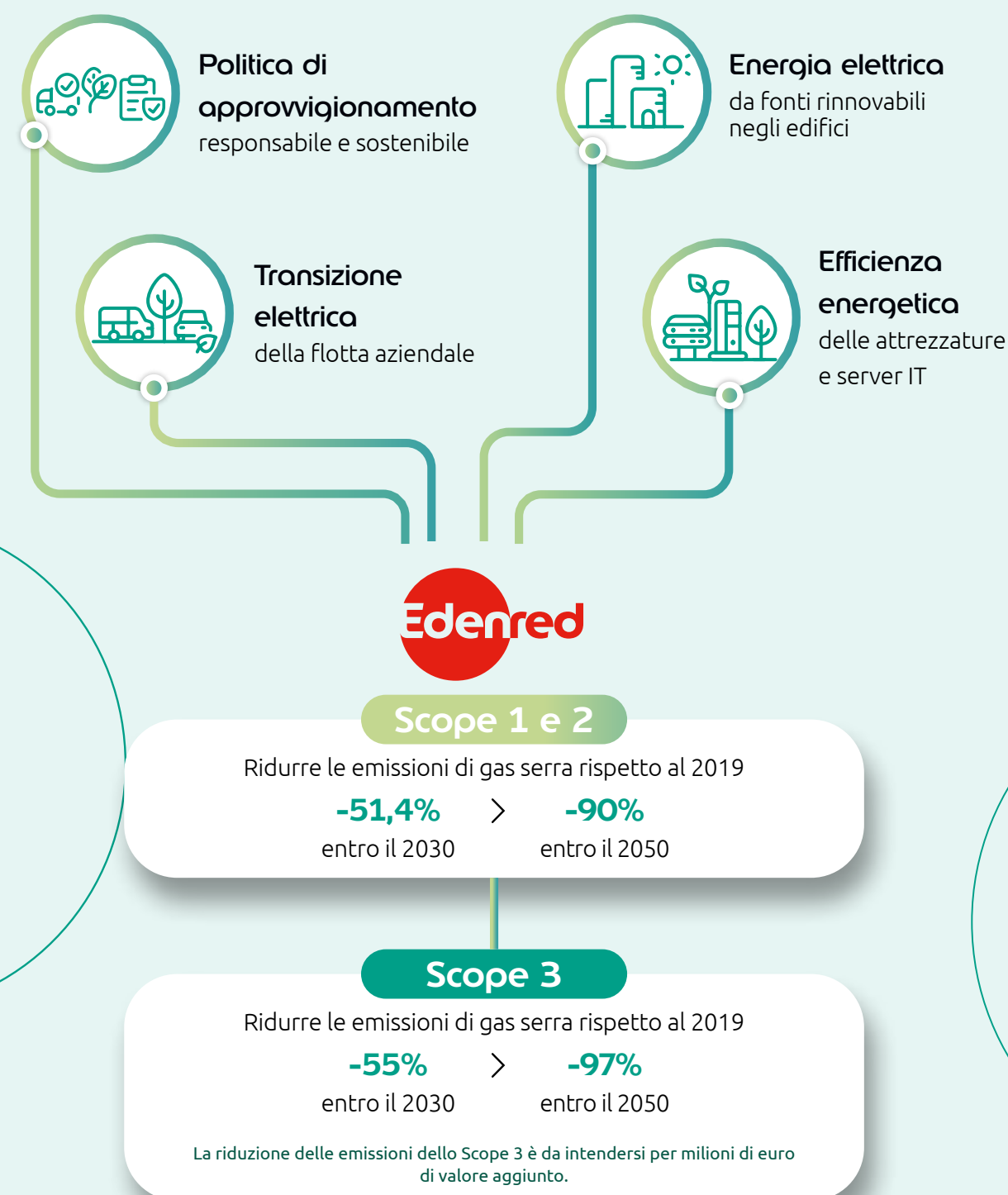
- **Scope 1 e 2:** riduzione assoluta delle emissioni del 51,4% entro il 2030 e del 90% entro il 2050, rispetto alla base dati del 2019.
- **Scope 3:** riduzione in termini relativi del 55% per milione di euro di valore aggiunto entro il 2030 e del 97% entro il 2050, rispetto alla base dati del 2019.

Contribuiamo al raggiungimento dell'obiettivo Net Zero di gruppo:

- **Efficientando il consumo energetico dei nostri edifici** e acquistando elettricità al 100% da fonte rinnovabile;
- **Estendendo la vita utile dei dispositivi tecnologici** e scegliendo strumenti a maggiore efficienza;
- **Implementando criteri ambientali nei processi di approvvigionamento;**
- **Mettendo in atto una transizione della flotta auto verso soluzioni elettriche**, abbandonando progressivamente i veicoli diesel.

Roadmap Net Zero entro il 2050¹

L'evoluzione del modello business



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



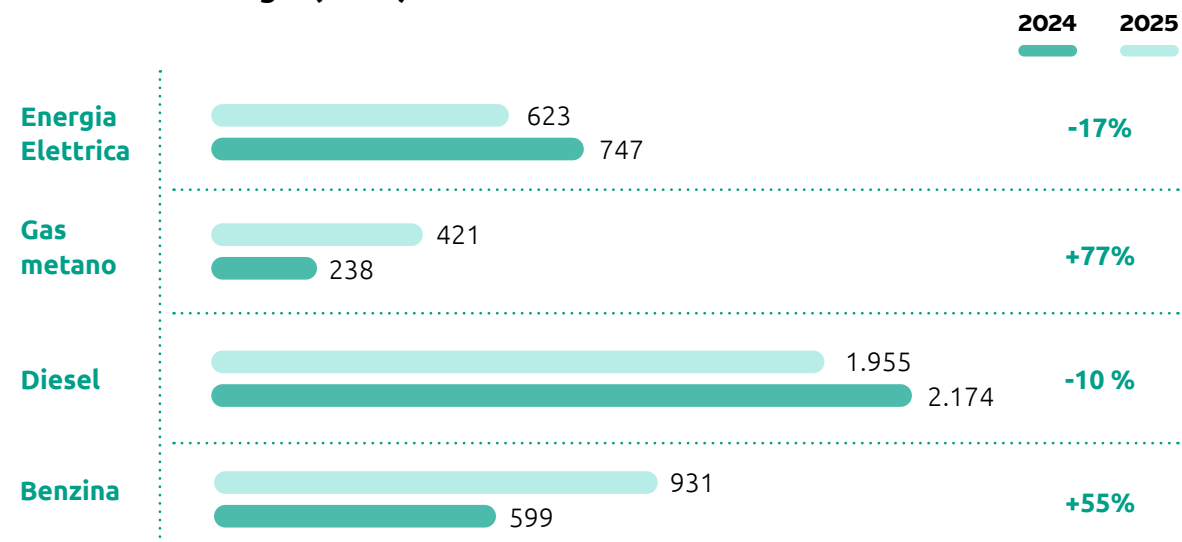
I nostri consumi energetici

ESRS E1

La gestione dell'energia rappresenta un ambito chiave dell'impegno ambientale del Gruppo Edenred, che adotta un approccio strutturato volto a promuovere un utilizzo consapevole delle risorse e a ridurre progressivamente gli impatti ambientali delle attività operative. A tal fine in Italia abbiamo implementato **un sistema di gestione ambientale ISO 14001**, volto al monitoraggio delle performance ambientali e a supporto di un percorso di miglioramento continuo. In tutte le sedi italiane l'energia elettrica acquistata proviene al **100% da fonti rinnovabili**, garantite tramite Garanzie d'Origine. Anche nelle sedi in Albania l'energia elettrica utilizzata deriva prevalentemente da **fonte idroelettrica**.

Sul fronte della **mobilità aziendale** nel 2025 si registra una **riduzione significativa dei consumi di diesel (-10%)**, coerente con la **progressiva uscita dei veicoli diesel** dalla car list (8 veicoli diesel in meno rispetto al 2024). Parallelamente, i **consumi di benzina aumentano (+55%)** per effetto della crescita dei **veicoli ibridi e plug-in** (11 veicoli ibridi aggiunti alla flotta rispetto al 2024) che, pur rappresentando una soluzione di transizione, continuano a fare parzialmente ricorso al carburante fossile. I **consumi di gas naturale** registrano un incremento **(+77%)**, principalmente riconducibile a **condizioni climatiche meno favorevoli** rispetto all'anno precedente.

Consumi di energia (MWh)



72

Le nostre emissioni

ESRS E1

Abbiamo adottato un **sistema strutturato per monitorare le emissioni di gas a effetto serra**, con l'obiettivo di **ridurre nel tempo gli impatti sul clima**. In questo contesto, nel periodo di riferimento è stata rinnovata la certificazione del nostro Sistema di gestione **ISO 14064 Carbon Footprint**, che supporta l'affidabilità e tracciabilità dei dati emissivi. Le emissioni sono calcolate secondo il GHG Protocol e includono sia le emissioni dirette delle attività aziendali, sia quelle indirette legate ai consumi energetici e ai rapporti di fornitura e utilizzo dei servizi, coprendo tutte le tre categorie di riferimento: **Scope 1, Scope 2 e Scope 3**.

In particolare, con riferimento alle emissioni **Scope 1 e 2**, in Edenred Italia promuoviamo politiche volte all'**efficienza energetica delle sedi**, all'utilizzo di **energia da fonti rinnovabili** e alla diffusione di **una mobilità aziendale a basse emissioni**. Parallelamente, per la riduzione delle emissioni di **Scope 3**, adottiamo una **politica di approvvigionamento sostenibile**, integrando criteri ESG nei processi di selezione e gestione dei fornitori.

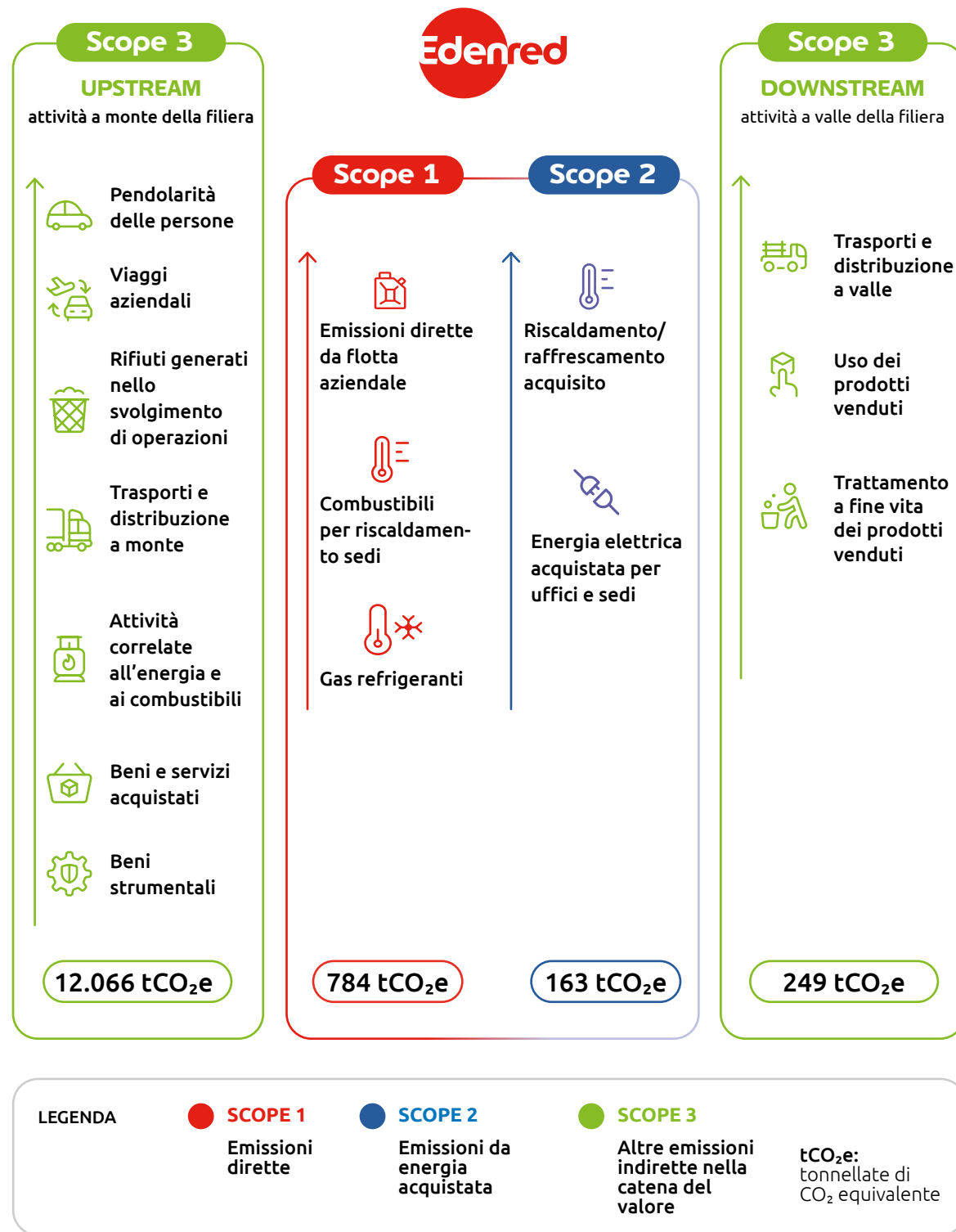


73





Emissioni della nostra catena del valore



Fonti utilizzate:

DEFRA UK Conversion Factors 2025 (full set year 2025), ETS IPCC ISPRA del 15/12/25 relativo all'anno 2025, EcoInvent v.3.11.

Report Supplementary data, Clima Partner Extended PCF 2024, Report Customer Carbon Footprint Extended Italia confermato standard EN 16258:2012 e verificato da SGS per DHL del 20/03/25. Documento TNT CO2e report con calcolo Well-to-Wheel anno 2024 del 24/04/25.

Il dato 2024 Scope 1 include le emissioni fuggitive da perdita di gas refrigerante (34 tCO₂e). Il Scope 2 market-based riflette l'acquisto di energia elettrica da fonti rinnovabili con garanzie d'origine per le sedi italiane.

Nel 2025 le emissioni complessive di gas a effetto serra (Scope 1, 2 e 3) si sono attestate a 13.262 tCO₂e, in diminuzione del 5% rispetto al dato 2024 ricalcolato a seguito del restatement della categoria Scope 3 "Beni e servizi acquistati".

- Scope 1:** Le emissioni dirette sono diminuite del **8%**, passando da **827 a 784 tCO₂e**. La riduzione è ascrivibile principalmente alla riduzione delle emissioni della flotta auto (-4%) coerente con la politica della transizione ad elettrico entro il 2030 e alla diminuzione delle emissioni derivanti da fonti fisse e fuggitive (-18%), passate da 87 a 71 tCO₂e.
- Scope 2:** Le emissioni indirette da energia acquistata, calcolate secondo l'approccio **location-based**, sono diminuite dell'**8%**, passando da **177 a 162 tCO₂e**. Tale andamento riflette principalmente la riduzione dei consumi di energia elettrica registrata nel corso dell'anno (-17%). Le emissioni calcolate secondo l'approccio **market-based** risultano pari a **zero** grazie all'acquisto di energia elettrica coperta da Garanzie d'Origine ed energia idroelettrica per l'Albania.
- Scope 3:** Le emissioni di Scope 3 si sono attestate a 12.316 tCO₂e, registrando una riduzione del 5% rispetto al 2024.

Con riferimento alle emissioni Scope 3, la riduzione registrata nel 2025 è riconducibile a diversi fattori, tra cui la **significativa diminuzione delle emissioni associate ai viaggi aziendali (-82%)**, conseguente alla riduzione delle trasferte, e alla **pendolarità dei dipendenti (-58%)**. Si osserva inoltre una **contrazione delle emissioni legate ai trasporti e alla distribuzione (-60% a monte e -81% a valle)**, attribuibile sia all'aggiornamento della metodologia di allocazione dei flussi logistici introdotta dal nuovo studio LCA 2025, sia al **miglioramento delle performance ambientali del fornitore**, inclusa la produzione di **carte elettroniche in rPVC al 100%**, e alla **riduzione del 25% delle carte immesse sul mercato**, in linea con la strategia di digitalizzazione aziendale.

Analogamente, le **emissioni associate all'utilizzo dei prodotti venduti (-77%)** diminuiscono per effetto degli aggiornamenti metodologici del nuovo studio LCA 2025, della riduzione dei volumi immessi sul mercato e delle iniziative di sostenibilità adottate dal fornitore. Per contro, le **emissioni associate al fine vita dei prodotti venduti** registrano un incremento, riconducibile agli aggiornamenti metodologici introdotti dal nuovo studio LCA 2025. **Le emissioni derivanti dai beni e servizi acquistati**, che rappresentano la **quota prevalente delle emissioni di Scope 3, mostrano invece un aumento contenuto (+4%)**, in linea con la crescita degli investimenti aziendali destinati allo sviluppo di prodotti e servizi. Infine, aumentano anche le **emissioni associate ai rifiuti generati nelle operazioni**, per effetto dell'ampliamento del perimetro di calcolo della relativa categoria emissiva. Rispetto, invece, all'indicatore dell'intensità emissiva relativa alle emissioni Scope 1 e Scope 2 da fonti fisse è rimasta stabile rispetto al 2024, attestandosi a 0,05 tCO₂e.





Emissioni Scope 1, Scope 2, Scope 3

Categoria emissioni	2024	2025
Scope 1 - Emissioni dirette		
Fonte fissa (gas metano + fuggitive)	87	71
Fonte mobile (flotta aziendale)	794	712
TOTALE Scope 1 (tCO₂e)	827	784
Scope 2 - Emissioni indirette da energia		
Location-based (tCO ₂ e)	177	162
Market-based (tCO ₂ e)	43	-
Scope 3 - Emissioni indirette catena del valore		
Beni e servizi acquistati (Cat.1)	11.219 ¹	11.617
Beni strumentali (Cat.2)	62	62
Trasporti e distribuzione a monte (Cat.4)	113	42
Rifiuti generati (Cat.5)	1	14
Viaggi aziendali (Cat.6)	464	82
Pendolarità dei dipendenti (Cat.7)	584	248
Trasporti e distribuzione a valle (Cat.9)	484	90
Uso dei prodotti venduti (Cat.11)	390	90
Trattamento a fine vita prodotti (Cat.12)	16	70

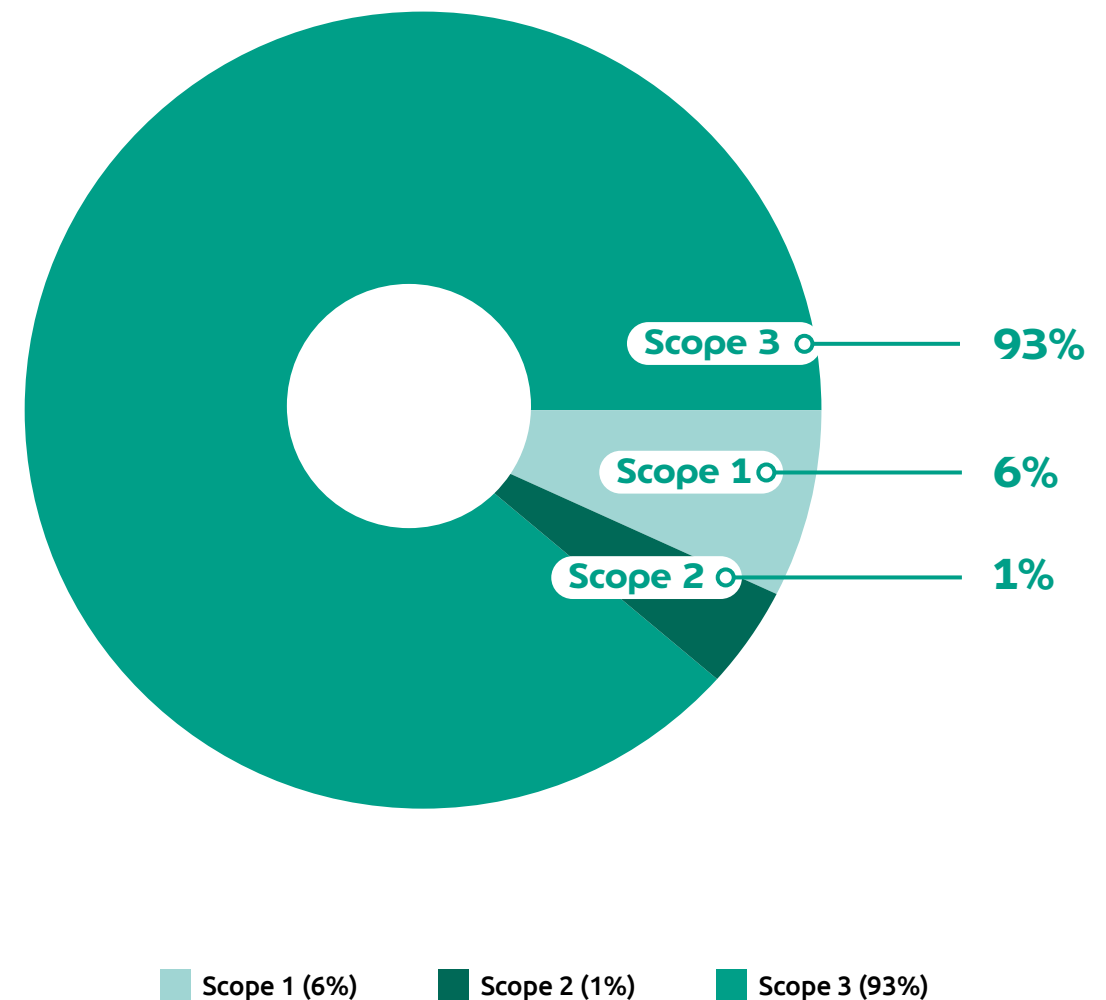
76



	2024	2025
TOTALE Scope 3 (tCO₂e)	13.333	12.316
TOTALE Scope 1+2+3 (tCO₂e)	14.337	13.262

(1) Nel corso del 2025, a seguito di un affinamento della metodologia di calcolo e della disponibilità di informazioni maggiormente rappresentative, il Gruppo ha provveduto a riesporre il dato relativo alle emissioni di Scope 3 – Categoria 1 “Beni e servizi acquistati” riferito all’esercizio 2024. Il dato comparativo presentato nel presente documento riflette pertanto il valore aggiornato, al fine di garantire una maggiore accuratezza e comparabilità delle informazioni rendicontate.

Ripartizione emissioni GHG (2025)



77



La Carbon Footprint delle nostre soluzioni

Anche nel 2025 abbiamo eseguito il calcolo della **Carbon Product Footprint delle nostre soluzioni Ticket Restaurant®**, nelle versioni cartacea, elettronica e digitale, con l'obiettivo di monitorarne le emissioni e identificare le principali fonti emissive lungo il ciclo di vita dei prodotti, a supporto dell'integrazione di logiche di eco-design. L'analisi, condotta in linea con il **Greenhouse Gas Protocol – Product Life Cycle Accounting and Reporting Standard**, adotta un approccio “**cradle to grave**”, includendo tutte le fasi del ciclo di vita: dall'approvvigionamento delle materie prime alla produzione, distribuzione, utilizzo e fine vita.

Analisi LCA dei Ticket Restaurant®



Impatto delle Soluzioni Ticket Restaurant®

g CO₂e per ticket emesso - 2025

 Ticket Restaurant® voucher cartaceo	5,06 g CO ₂ e / ticket
 Ticket Restaurant® formato digitale con carta elettronica/ ricaricabile	1,02 g CO ₂ e / ticket
 Ticket Restaurant® App	0,87 g CO ₂ e / ticket

Nel 2025 le emissioni associate ai buoni pasto Ticket Restaurant® cartacei sono risultate pari a **5,06 g CO₂e per voucher emesso**, in lieve diminuzione rispetto ai **5,17 g CO₂e del 2024 (-2,1%)**.

La riduzione è dovuta principalmente a un affinamento dei dati utilizzati per il calcolo. Per le carte Ticket Restaurant® in rPVC, l'impronta di carbonio si è ridotta, passando da **1,58 g CO₂e nel 2024 a 1,02 g CO₂e nel 2025**, con una diminuzione del **35,4%**.

Questo risultato è legato soprattutto alla maggiore durata utile attribuita alla carta, rispetto ai tre anni considerati in precedenza. Per la soluzione digitale, il valore rilevato nel 2025 è pari a **0,87 g CO₂e per ticket**. Il confronto con il 2024 non è possibile, poiché sono cambiati sia l'unità di misura sia il perimetro dell'analisi.





Promozione di una mobilità sostenibile

ESRS Entity Specific

Consapevoli del ruolo che le abitudini quotidiane rivestono nella riduzione delle emissioni, promuoviamo iniziative concrete per orientare le nostre persone verso comportamenti più sostenibili, in particolare negli spostamenti casa-lavoro e nei viaggi di lavoro. Per quanto riguarda la **flotta aziendale**, il 2025 ha rappresentato un anno di preparazione e definizione della strategia di transizione. Nel corso dell'anno abbiamo condotto un **assessment globale del parco auto** e definito la car policy orientata al 2030: è stata costruita una **car list 100% elettrica**, con circa 20 modelli selezionati su 4 fasce professionali attraverso gare di noleggio a livello sia globale che locale.

Al 31 dicembre 2025 la flotta conta circa 207 vetture — prevalentemente ibride — con 2 veicoli full electric, a conferma che la transizione è ancora nelle sue fasi iniziali. I vincoli infrastrutturali di ricarica, in particolare nel Sud Italia, rappresentano un elemento da gestire nel percorso verso l'obiettivo di **74% di veicoli full electric entro il 2030**. I primi rinnovi concreti verso vetture elettriche sono attesi nel 2026.

Sul fronte dei viaggi di lavoro, abbiamo adottato una **travel policy orientata alla sostenibilità**, che promuove l'utilizzo del treno in alternativa all'aereo per gli spostamenti con percorrenza inferiore alle quattro ore. Nel 2025 non si sono registrati voli a lunga percorrenza e i viaggi di lavoro si sono ridotti di circa l'**80%** rispetto al 2024, anche per effetto dell'annullamento dei meeting di Gruppo, con l'unica eccezione legata agli spostamenti operativi verso la sede in Albania.

Queste dinamiche si riflettono in una riduzione delle emissioni da viaggi aziendali (Cat.6 Scope 3) rispetto al 2024. Per supportare gli spostamenti quotidiani, mettiamo a disposizione delle nostre persone l'app **Soluzione Edenred per la Mobilità**, sviluppata in collaborazione con il partner Movesion: tramite la piattaforma è possibile sottoscrivere abbonamenti al trasporto pubblico a condizioni agevolate e con pagamento rateizzato, oltre a beneficiare di sconti dedicati per servizi di mobilità condivisa.



Uso responsabile delle risorse naturali e rifiuti

ESRS E5

In Edenred Italia promuoviamo iniziative orientate ai principi dell'economia circolare e alla riduzione dell'utilizzo di risorse materiali, attraverso criteri di **eco-design e pratiche ispirate alle "4R" (Reduce, Reuse, Recycle, Recover)**. Per le soluzioni fisiche ancora in uso, adottiamo alcune buone pratiche per minimizzarne ulteriormente l'impatto:

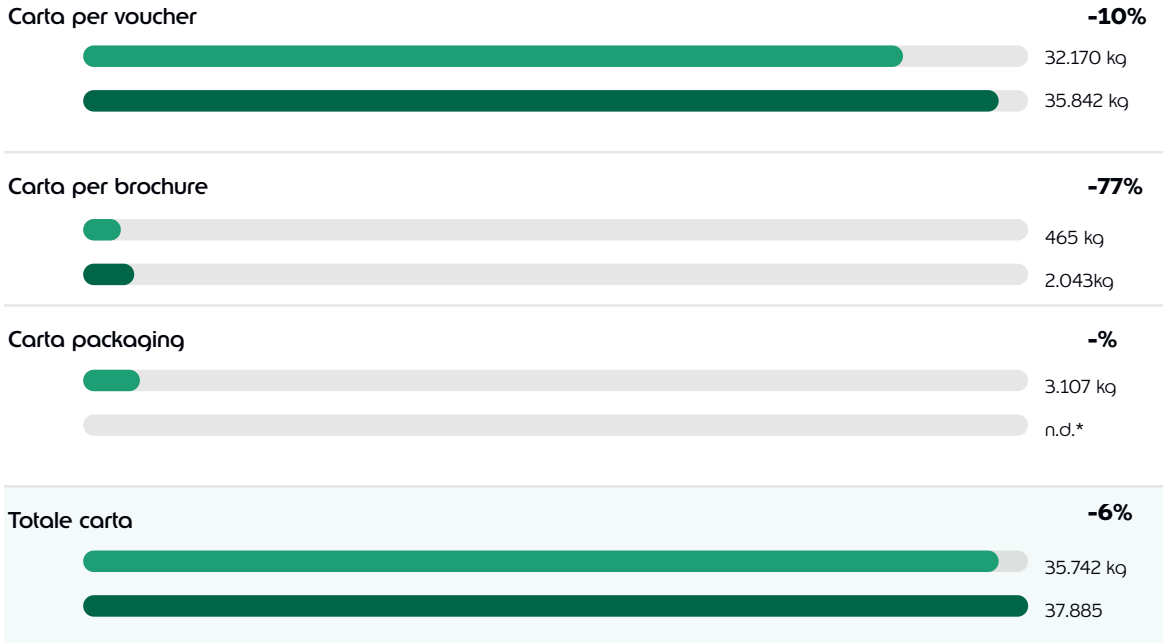
- **Carta certificata FSC** per la produzione di tutti i buoni cartacei;
- **Plastica riciclata al 100%** per le carte elettroniche, contribuendo a limitare l'uso di materie prime vergini;
- **Estensione della vita utile delle carte**, non soggette a scadenza tecnica;
- **Riduzione della produzione di brochure commerciali**: nel 2025 i materiali accessori cartacei, tra cui le brochure, sono stati ridotti di oltre il 50-70% rispetto all'anno precedente, in linea con le politiche di economia circolare;
- **Gestione del fine vita dei dispositivi IT** attraverso processi di restituzione, riutilizzo e smaltimento tramite operatori specializzati. Per gli smartphone è inoltre previsto un programma dedicato al recupero dei dispositivi a fine ciclo.



Materiali utilizzati (kg)

VARIAZIONE 2025 VS 2024
FY2025 FY2024

CARTA



PLASTICA



*Dato: FY2024 non disponibile per Carta per packaging e Plastica per packaging

Nel 2025 abbiamo registrato una riduzione complessiva dell'utilizzo di **carta (-6%) e plastica (-10%)** destinate alla produzione di Ticket Restaurant® e Buoni acquistorispetto al 2024. Tale variazione è principalmente riconducibile, da un lato, **alla significativa diminuzione della carta impiegata per la realizzazione di brochure (-77%)**, favorita dal progressivo ricorso a strumenti e materiali in formato digitale e, dall'altro, **alla riduzione delle card in plastica prodotte (-30%)**, conseguente alla normalizzazione dei volumi dopo il picco registrato nel 2024 in relazione a un'importante gara. Inoltre, **il 98% delle carte in plastica prodotte nel 2025 è stato realizzato utilizzando rPVC riciclato**. All'interno dei nostri uffici prosegue

l'impegno verso una **gestione responsabile dei rifiuti**, attraverso l'adozione della politica **#ZeroWaste** di Gruppo, che mira sia alla riduzione della produzione di rifiuti sia 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. Nel 2025 la produzione complessiva di rifiuti è stata pari a circa **12 tonnellate**, in diminuzione di circa **8 tonnellate rispetto al 2024 (20 tonnellate)**. In Italia, **3.241 kg** di rifiuti sono stati avviati a riciclo, mentre **7.665 kg** non sono stati destinati al recupero. In Albania, la produzione complessiva è risultata pari a **1.374 kg**.

In coerenza con il nostro modello di business e con l'analisi di doppia materialità del Gruppo Edenred, la gestione dell'acqua non risulta materiale per le nostre attività. Nonostante ciò, 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**.

Dal 2022 **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. Nel 2025, i consumi idrici della sede di Milano si sono attestati a 3.084 m³, in diminuzione rispetto al 2024 (3.220 m³), a conferma dell'efficacia delle misure di razionalizzazione adottate. Presso la sede in Albania, i consumi sono stati pari a 671 m³, in lieve aumento rispetto all'anno precedente, principalmente a causa della crescita dell'organico e del conseguente incremento dei consumi legati ai servizi igienico-sanitari.





Tabella di raccordo — tematiche materiali, presidi, azioni, metriche

La tabella sintetizza, per ciascuna tematica materiale ambientale identificata nell'analisi di doppia materialità del Gruppo Edenred (DEU 2025), i presidi adottati, le principali azioni del 2025, i risultati misurati e gli obiettivi di medio termine — in conformità con gli standard ESRS E1 ed E5.



Tematica materiale	ESRS	Presidi	Azioni chiave 2025	Metriche 2025	Obiettivi
ESRS E1 — Cambiamento climatico					
Gestione dell'impronta di carbonio e mitigazione del cambiamento climatico	E1-2 E1-3 E1-4 E1-5 E1-6 E1-7	- Strategia Net Zero (Gruppo) - Analisi LCA di prodotto - Strategia di compensazione emissioni - Politica viaggi e trasferte sostenibili - Car policy - ISO 14001 - ISO 14064	100% energia rinnovabile - Definizione car policy orientata all'elettrico (car list 100% EV) - Compensazione emissioni LCA - Zero voli lunga percorrenza - Rinnovo ISO 14064	- Consumi energetici - Misurazione emissioni Scope 1; Scope 2 e Scope 3 - Intensità emissiva - N° Crediti carbonio acquistati	Riduzione intensità emissiva Scope 1 e 2 fonte fissa: -55%(obiettivo valido fino al 2026, in vista dei nuovi target Net Zero)
Decarbonizzazione della catena di approvvigionamento	E1-3	- Politica Sustainable Sourcing - Carta Etica dei Fornitori - Questionario ESG qualifica fornitori - Adozione EcoVadis per valutazione Fornitori - Peso Criteri ESG: +5% in gara	- Introduzione sistemica di criteri ESG nei processi di gara - Rafforzamento attività di verifica sui fornitori critici	- N° Fornitori critici valutati - N° di gare con criteri ESG	-
ESRS E5 — Economia circolare					
Eco-design e circolarità dei materiali	E5-1 E5-2 E5-3 E5-4	- Politiche Eco-design (Gruppo) - Politica #ZeroWaste - ISO 14001 - Analisi LCA prodotti	100% Plastica riciclata carte in rPVC - Utilizzo di carta certificata FSC per i buoni cartacei - Soluzioni welfare/engagement 100% digitali - Aggiornamento metodologia analisi LCA - Riduzione dei rifiuti generati dalle attività operative	% Plastica riciclata utilizzata per carte in rPVC % di Carta FSC utilizzata per i ticket cartacei - Quantità di rifiuti prodotti	-



Tabella di raccordo — tematiche materiali, presidi, azioni, metriche

Nota: per la rendicontazione completa di policy, azioni e metriche di Gruppo si rimanda al
Universal Registration Document 2025 di Edenred, sezioni ESRS E1 e ESRS E5.



Tematica materiale	ESRS	Presidi	Azioni chiave 2025	Metriche 2025	Obiettivi
Entity-specific — Promozione della mobilità sostenibile					
Promozione della mobilità sostenibile	Entity-specific	• Car policy orientata all'elettrico • App Soluzione Edenred per la Mobilità (Movesion) • Travel policy sostenibile	• Travel policy: preferenza treno vs aereo <4h • Zero voli lunga percorrenza nel 2025 • Car list 100% elettrica definita	• Monitoraggio dei Consumi flotta auto • Misurazione emissioni legate ai viaggi aziendali • Monitoraggio emissioni legate al pendolarismo dei dipendenti	• 74% veicoli full electric entro 2030 (obiettivo Italia)



Progress

gress

Progress



Progress

Governance, etica e crescita responsabile

ESRS G1

I

l 2025 ha segnato per Edenred Italia un **ulteriore consolidamento del proprio modello di governance etica**, in un contesto normativo e tecnologico in rapida evoluzione.

L'entrata in vigore dell'AI Act europeo e della Legge italiana sull'intelligenza artificiale, insieme alla crescente rilevanza della sicurezza cloud hanno richiesto un aggiornamento concreto dei nostri presidi: abbiamo **istituito un AI Committee dedicato, ottenuto le certificazioni ISO 27017 e**

ISO 27018 per gli ambienti cloud e rafforzato la piattaforma di Identity & Access Management con l'introduzione di OKTA.

Il nostro impegno verso una **condotta etica trasparente si è esteso lungo tutta la filiera**. Il riferimento al Codice Etico è stato progressivamente formalizzato nei contratti con i fornitori, estendendolo anche ai rapporti già in essere attraverso un'attività di aggiornamento, al fine di assicurarne un'applicazione uniforme e completa.

90



Obiettivi

Alimentazione Sostenibile

Business Etico

IT Security

Qualità

Progressi raggiunti 2025

100% di utenti e partner raggiunti da campagne di sensibilizzazione

100% di dipendenti ha sottoscritto la Carta Etica

100% delle transizioni autorizzate tramite piattaforme certificate

100% di dipendenti coperti da certificazione ISO 9001 o equivalenti

Policy e certificazioni

Codice Etico

Carta Etica

Carta Etica dei fornitori

Politica di Sustainable Sourcing

Politica sicurezza delle informazioni e protezione dei dati

Certificazioni sicurezza informazioni e privacy:
ISO 27001 - 27701 - 27017 - 27018

Certificazioni continuità operativa e qualità:
ISO 22301 - ISO 9001

Il nostro approccio

Promozione di un'alimentazione sostenibile

Qualità e affidabilità dei processi

Fiducia, etica e innovazione

Cybersecurity e protezione dei dati



91



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ESRS G1

La centralità di un business responsabile e la necessità di assicurare correttezza e trasparenza delle attività di business sono per noi fondamentali; abbiamo adottato volontariamente un **Modello di Organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'ex D. Lgs. 231/2001**, integrato dal **Codice Etico**. Parallelamente, attraverso la **Carta Etica** di Gruppo promuoviamo i valori e i comportamenti che guidano le nostre persone nello svolgimento delle attività quotidiane. Nel 2025 la Carta Etica è stata sottoscritta dal **100%** dei dipendenti e dal **95%** dei contingent workers. 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. Nel 2025 sono state erogate **1.084 ore di formazione su tematiche di compliance**.

FOCUS ON – Carta Etica

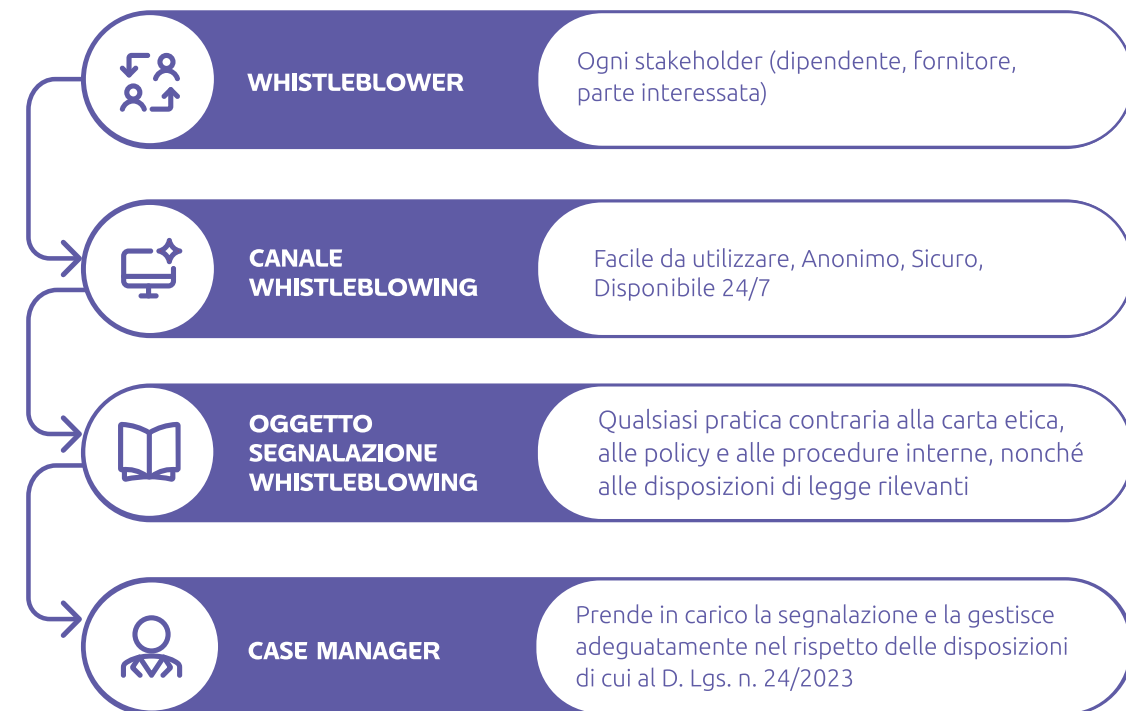
Nel 2016 Edenred ha adottato la propria Carta Etica, aggiornata nel 2021, che definisce i comportamenti attesi per dipendenti, partner e fornitori del Gruppo. Il documento stabilisce i principi e i valori alla base delle attività aziendali, promuovendo integrità, trasparenza, rispetto delle persone e confor-

mità normativa. La Carta rafforza inoltre l'impegno in ambiti chiave quali tutela dei dati, prevenzione della corruzione, sicurezza delle informazioni, sostenibilità ambientale e responsabilità sociale, contribuendo alla diffusione di una cultura aziendale fondata su fiducia e responsabilità condivisa.

Coerentemente con quanto previsto dalla **normativa Whistleblowing**, abbiamo attivato **canali* sicuri e confidenziali per la segnalazione di potenziali solleciti, accessibili 24/7**. Le segnalazioni vengono gestite dalla funzione aziendale preposta alla Compliance e condivise con l'Organismo di Vigilanza, che monitora l'efficacia e l'aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico.

* Il meccanismo di whistleblowing del Gruppo (SAFE Channel) è accessibile a tutti i dipendenti di Edenred e a tutti gli stakeholder del Gruppo al seguente link <https://edenred.integrityline.app/?lang=en>. Inoltre, Edenred Italia dispone di un canale di whistleblowing dedicato a livello locale (<https://edenred.secure-blowing.com/it/#/landing-page>), conforme alla normativa nazionale applicabile e agli standard etici di Edenred

Il processo per la gestione delle segnalazioni



Governance e gestione dei rischi

ESRS G1

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 aree di miglioramento e implementazione di azioni correttive.

Le principali aree di rischio monitorate:



1. Anticorruzione:

Ci impegniamo a garantire che le attività siano svolte nel rispetto dei principi etici e delle normative vigenti. Il Codice Etico e le policy di Gruppo rappresentano il riferimento per prevenire e gestire situazioni potenzialmente a rischio. Abbiamo adottato e certificato un sistema di gestione conforme allo standard ISO 37001, supportato da attività di risk assessment focalizzate sui rischi di corruzione (attiva e passiva), finalizzate a individuare le principali aree di rischio e definire le relative azioni di mitigazione.





2. Business Continuity:

L'analisi degli impatti di business (Business Impact Analysis – BIA) consente di identificare i rischi legati alla continuità operativa e definire adeguate misure di mitigazione. Nel 2025 sono state rafforzate le attività di Business Continuity e Disaster Recovery, con test periodici e verifiche finalizzate a garantire la continuità dei servizi e la resilienza dell'organizzazione. Il sistema è supportato dalla certificazione ISO 22301.



3. Responsabilità sociale

Abbiamo implementato un sistema di gestione della Responsabilità Sociale conforme allo standard SA8000, volto a garantire condizioni di lavoro etiche e il rispetto dei diritti dei lavoratori. Il sistema prevede attività di monitoraggio continuo e il coinvolgimento del Social Performance Team, responsabile della supervisione delle attività e della gestione delle eventuali non conformità, con reporting al Top Management.



4. Conflitti d'interesse

In linea con la Carta Etica di Gruppo, adottiamo procedure di controllo interno, audit e reporting per garantire il rispetto dei principi etici e prevenire eventuali situazioni di conflitto di interesse.



Gestiamo responsabilmente la catena di fornitura

ESRS G1

ESRS S2

Negli ultimi anni abbiamo progressivamente integrato i nostri processi di gestione della supply chain attraverso l'implementazione di **criteri ESG nei meccanismi di qualifica e selezione dei fornitori**. Il Gruppo adotta una strategia di sustainable sourcing, attraverso la quale promuove la diffusione di standard etici e di sostenibilità lungo la filiera. La strategia è supervisionata dal **Comitato Direttivo per gli Acquisti Responsabili di Gruppo, un team cross-funzionale che coinvolge le direzioni: Acquisti, Sostenibilità, Compliance & Risk**. Il Comitato assicura un approccio coerente e responsabile per tutte le società del Gruppo, inclusa Edenred Italia, garantendo l'integrazione della sostenibilità nei processi di approvvigionamento.

Localmente, la strategia ha dato vita alle seguenti azioni:

- **Carta Etica dei Fornitori:** viene sottoscritta e applicata a tutti i fornitori e si basa sui dieci criteri di "business responsabile" stabiliti dalle Nazioni Unite secondo il Global Compact.
- **Policy Human Rights:** basata sui principi dell'ILO (Organizzazione internazionale del lavoro), prevede l'adesione da parte dei fornitori ai principali standard in materia di diritti umani e condizioni di lavoro.
- **Questionario ESG di qualifica:** include criteri ambientali, sociali e di governance per la valutazione di tutti i fornitori in ingresso.
- **Monitoraggio dei fornitori critici:** nel 2025 sono stati individuati 130 fornitori critici, che rappresentano circa l'80% dello spending di Edenred Italia. La criticità è definita principalmente in base al peso sullo spending e alla rilevanza strategica del fornitore, con attenzione crescente anche alla natura della relazione cliente-fornitore
- **Criteri ESG nelle gare d'appalto:** i criteri di sostenibilità pesano il +5% del punteggio complessivo. Nel 2025 tutte le 20 gare avviate includevano requisiti ESG o valutazione tramite la piattaforma EcoVadis.
- **Attività di Audit periodico per la verifica delle auto dichiarazioni dei fornitori.**
- **Cybersecurity risk:** i fornitori vengono censiti su un'apposita piattaforma di gestione dei rischi e valutati anche tramite questionari di cybersecurity e vengono sottoposti ad audit mirati per la verifica del livello di sicurezza corretto.





FOCUS ON – Carta etica dei fornitori

La Carta dei Fornitori di Edenred stabilisce i requisiti etici, sociali e ambientali che ogni partner commerciale deve rispettare lungo tutta la catena di fornitura. Promuove il rispetto dei diritti umani, condizioni di lavoro sicure e dignitose, la prevenzione di discriminazioni, lavoro minorile e forzato, nonché la responsabilità ambientale — con azioni concrete per la riduzione dell'impatto climatico e dei consumi. Si fonda sui dieci principi del

UN Global Compact, sulla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, sui principi fondamentali dell'ILO e sulle Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali. La Carta introduce obblighi di reporting e prevede piani di remediation in caso di non conformità.

Nel periodo di rendicontazione non si sono verificati episodi di corruzione accertati né azioni legali per comportamento anticoncorrenziale.

Le relazioni con i partner commerciali

96

ESRS S4

La gestione delle relazioni è orientata a garantire la qualità del servizio, la sicurezza delle transazioni e il rispetto degli standard richiesti. A tal fine, sono adottati presidi operativi e di controllo lungo le diverse fasi del rapporto, dalla selezione iniziale alla gestione nel tempo.

In particolare, sono previste le seguenti attività:

- **verifica di solidità economico-finanziaria in fase di onboarding**, con analisi degli ultimi bilanci depositati;
- **valutazione legale e documentale**, con raccolta di DURC, certificazioni di idoneità tecnico-professionale e documentazione obbligatoria;
- **due diligence reputazionale per i partner di maggiore rilevanza**, finalizzata a verificare l'assenza di procedimenti o adverse media rilevanti;
- **applicazione sistematica dei controlli sulle transazioni** e utilizzo di sistemi di monitoraggio e prevenzione delle frodi;
- **canali dedicati di assistenza e supporto e strumenti digitali per la gestione operativa del rapporto**;

- **iniziative di dialogo e engagement** finalizzate a rafforzare la relazione con la rete convenzionata.



Sicurezza IT e protezione dei dati personali

ESRS S4

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 adottato un **Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni e la Protezione dei Dati Personali (ISMS & PIMS)** in linea con gli standard internazionali **ISO 27001**, per la sicurezza delle informazioni; e **ISO 27701** per la gestione della privacy. Il sistema è soggetto a monitoraggio e revisione periodica, con aggiornamenti regolari delle policy e supervisione da parte dell'Alta Direzione.

Per garantire elevati standard di sicurezza anche negli ambienti cloud, nel 2025 abbiamo conseguito le certificazioni **ISO 27017** per la sicurezza dei servizi cloud e **ISO 27018** per la protezione dei dati personali in ambiente cloud. Queste si affiancano alle certificazioni già in essere (ISO 27001, ISO 27701 e ISO 22301), contribuendo a un framework integrato di cybersecurity, privacy e business continuity. 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 le altre funzioni aziendali.



97



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 2025.

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 certificazione 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).

Tra i principali KPI monitorati nel 2025:

- **Percentuale di workstation aggiornate e server patchati;**
- **Tempi di remediation delle vulnerabilità critiche** in linea con le policy di Gruppo;
- **Revisione degli account attivi e gestione degli account dormienti;**
- **Indicatori di governance relativi agli steering committee periodici di sicurezza.**

Nel 2025 abbiamo inoltre rafforzato la gestione delle identità digitali, introducendo la piattaforma OKTA per l'Identity & Access Management (IAM) e avviando campagne progressive di onboarding su nuove applicazioni.

FOCUS ON – Cyberscore

L'Edenred Cyber Control Framework ("Cyberscore") valuta e rafforza la postura di cybersecurity di tutte le Business Unit (BU) e delle Strategic Platform all'interno del gruppo Edenred. Il Cyberscore traduce gli obiettivi strategici di cybersecurity in un insieme strutturato di controlli prioritari, assicurando che ogni BU mantenga un livello minimo essenziale di pratiche di sicurezza. Lo score complessivo è espresso su una scala a 7 livelli, che va da E (postura debole) a A (postura robusta), nello specifico: E, D-, D+, C-, C+, B e A.

Per quanto riguarda l'Italia, al momento dell'adozione del framework il posizionamento iniziale si attestava intorno a C- / C+. Nel corso del 2025 sono state implementate nuove misure di sicurezza volte a consolidare la po-

stura di cybersecurity di Edenred Italia e a far crescere il suo punteggio. Tra queste azioni si segnalano la creazione della matrice degli accessi per tutte le applicazioni interne critiche di Edenred Italia, un censimento più accurato di tutti gli amministratori di sistema con le relative abilitazioni, la protezione con WAF del 100% delle applicazioni internet-facing, il rilascio di una nuova piattaforma di threat intelligence, il monitoraggio continuo e la remediation delle vulnerabilità applicative, oltre a un potenziamento della formazione e sensibilizzazione (training & awareness).

Grazie a queste iniziative, Edenred Italia è diventata la prima BU del gruppo a raggiungere lo score B, con una roadmap chiara per conseguire il punteggio massimo nel minor tempo possibile.





Modello di governance per data security e privacy



General Manager

- Approva le azioni di trattamento del rischio e la politica per la sicurezza delle informazioni. Definisce ruoli, responsabilità e budget. Approva le risposte agli incidenti gravi.



Chief Information Security Office

- Garantisce la conformità alle normative sulla sicurezza delle informazioni e ne supervisiona l'integrità in tutte le attività. Coordina la gestione dell'IT Security ed è il punto di contatto unico per la segnalazione degli incidenti.



Data Protection Officer

- Verifica l'adeguatezza delle misure di protezione dei dati e garantisce la conformità al GDPR. Coordina la gestione degli incidenti e la comunicazione con le autorità e gli interessati.



AI Committee (novità 2025)

- Istituito nel 2025 per supportare la valutazione dei rischi connessi all'adozione di soluzioni di intelligenza artificiale, promuovere un utilizzo consapevole delle tecnologie e monitorare il quadro normativo applicabile, incluso il Regolamento UE AI Act. Il Gruppo ha inoltre definito una politica sull'uso responsabile dell'intelligenza artificiale, che costituisce il riferimento per tutte le attività locali.

FOCUS ON – Iniziative di sensibilizzazione

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

Data Protection Week: iniziativa promossa a livello di Gruppo con una conferenza dedicata ai temi della protezione dei dati personali e della compliance privacy, coinvolgendo tutte le Business Unit. Nel 2025 sono stati erogati percorsi formativi di livello 1 e 2 e un corso specifico sulla ISO 27701.

Cybersecurity Day 2025: giornata di sensibilizzazione organizzata localmente, con attività gamificate

— biscotti della fortuna con messaggi di sicurezza e cruciverba tematici — per diffondere in modo coinvolgente la cultura della sicurezza informatica;

Piattaforma Imparo in un TAC: nel 2025 è stata dismessa la piattaforma CyberGuru, sostituita dalla piattaforma Imparo in un TAC con nuovi percorsi obbligatori su phishing, cybersecurity awareness, protezione dei dati personali, certificazioni cloud ISO 27017/27018 e utilizzo responsabile dell'intelligenza artificiale.





Sana e corretta alimentazione e lotta allo spreco

ESRS Entity Specific

Con il programma **FOOD**, Edenred promuove da anni una **sana e corretta alimentazione** durante la pausa pranzo, rivolgendosi sia ai ristoratori sia ai lavoratori. Dal **2025**, abbiamo ampliato il programma FOOD includendo un impegno specifico nella lotta ai **Disturbi del Comportamento Alimentare (DCA)** attraverso la partnership con **Animenta**, associazione attiva nella prevenzione e nell'informazione su questi temi. Inoltre, grazie all'ingresso nella Piattaforma Edenred di **Comestai**, startup healthcare che migliora l'accessibilità al trattamento dei DCA tramite un centro clinico ibrido, il **welfare aziendale** si configura come uno **strumento concreto di supporto per gli utilizzatori e le loro famiglie**.

In coerenza con questo impegno, sosteniamo ulteriori iniziative per favorire un **accesso equo al cibo**:

- **Attraverso la collaborazione con ToMarket**, contribuiamo alla donazione di generi alimentari al Banco Alimentare tramite l'utilizzo dei buoni pasto;
- Siamo inoltre partner di **ShareTheMeal**, l'iniziativa del **World Food Programme delle Nazioni Unite** attiva dal 2015 nella lotta contro la fame nel mondo, promuovendo **campagne di raccolta fondi e sensibilizzazione** che coinvolgono utenti e stakeholder;



FOCUS ON - Barometro FOOD 2025

In occasione della Giornata Internazionale dell'Alimentazione, il Gruppo Edenred ha presentato i risultati del Barometro FOOD 2025, un'analisi volta a osservare l'evoluzione delle **abitudini alimentari dei lavoratori durante la pausa pranzo**.

L'indagine, condotta su oltre 52.000 lavoratori e 1.100 ristoratori in 21 Paesi, ha evidenziato elementi rilevanti anche per il contesto italiano, confermando come, nell'attuale scenario economico, **il buono pasto rappresenta per milioni di persone un supporto concreto al benessere quotidiano e al mantenimento del potere d'acquisto**.

Di seguito le evidenze più significative emerse dall'analisi:

- **87%** dei beneficiari considera il buono pasto indispensabile per la gestione del budget alimentare;
- **77%** migliorerebbe la qualità dei pasti se il valore del buono pasto fosse più elevato;
- **84%** dimostra attenzione alla riduzione dello spreco alimentare
- **70%** sceglie il luogo in cui pranzare anche in base alla possibilità di utilizzo del buono pasto;
- **89%** dichiara di aver implementato misure antispreco, in particolare riutilizzando gli ingredienti per creare nuove ricette.





Tabella di raccordo — tematiche materiali, presidi, azioni, metriche

La tabella sintetizza, per ciascuna tematica materiale identificata nell'analisi di dop-
pia materialità del Gruppo Edenred (DEU 2025), i presidi adottati, le principali azio-
ni del 2025, i risultati misurati e gli obiettivi di Edenred Italia, in conformità con gli
standard ESRS G1 e S4.



Tematica materiale	ESRS	Presidi	Azioni chiave 2025	Metriche 2025	Obiettivi
ESRS G1 — Condotta aziendale, integrità e filiera responsabile					
Lotta alla corruzione e prevenzione illeciti	G1-1 G1-3 G1-4 G1-5	• Carta Etica dei Fornitori • Codice Etico • Modello 231 • ISO 37001 • Whistleblowing • Handbook anticorruzione • Global Compact ONU	• Risk assessment anticorruzione (attiva e passiva) • Formazione compliance • Verifica terze parti con tool dedicato (Visius) • Aggiornamento Modello 231	• Episodi corruzione • Ore formazione	• % di dipendenti che hanno sottoscritto la Carta Etica • % contingent workers che hanno preso visione della Carta Etica
Governance e gestione del rischio	G1-2 G1-6	• Modello 231 • ISO 22301 • Piano Business Continuity • Metodologia BIA • SA8000 • Social Performance Team • ISO 9001 • ISO 37001	• Aggiornamento BIA • Risk assessment annuale • Valutazione rischi SA8000	• Incidenti rilevanti • Test DR completati	-
Filiera responsabile e partner commerciali	G1-2 G1-4	• Carta Etica dei Fornitori • Policy Human Rights • Politica Sustainable Sourcing • Questionario ESG qualifica • Piano audit fornitori • EcoVadis • Criteri ESG in gara (+5%) • ISO 9001 • ISO 37001	• Verifica dei fornitori critici • Audit documentali e in loco mirati • Questionari ESG a fornitori nuovi e in rinnovo	• n. Gare con criteri ESG • n. Fornitori critici • % criteri ESG in gara • n. Episodi corruzione • n. azioni legali antitrust	• % di dipendenti coperti da certificazione di gestione della qualità, ISO 9001 o equivalenti • % utenti e partner raggiunti da campagne di sensibilizzazione



Tabella di raccordo — tematiche materiali, presidi, azioni, metriche

Nota: per la rendicontazione completa di policy, azioni e metriche di Gruppo si rimanda al Universal Registration Document 2025 di Edenred, sezioni ESRS G1 e ESRS S4. I dati relativi alla protezione dei dati degli utenti finali sono parte integrante delle informative privacy pubblicate sulle piattaforme Edenred.

Tematica materiale	ESRS	Presidi	Azioni chiave 2025	Metriche 2025	Obiettivi
ESRS S4 — Sicurezza informatica e protezione dei dati personali					
Sicurezza informatica e protezione dei dati personali	S4-1 S4-2 S4-3	• ISMS & PIMS • ISO 27001 • ISO 27701 • ISO 22301 • ISO 27017 (novità 2025) • ISO 27018 (novità 2025) • DPO & CISO • AI Committee • GDPR	• Penetration test + recheck • Vulnerability Scan • Adozione piattaforma OKTA • Attivazione AI Committee operativo + UpGuard • Cybersecurity Day • Data Protection Week • Formazione Cybersecurity • Piattaforma TAC	• n. incidenti rilevanti • n. transazioni certificate • n. dip. formati cyber • Penetration test • Recheck & Vulnerability scan • Simulazione crisi	• % di transazioni autorizzate tramite piattaforme certificate
Entity specific — Promozione dell'alimentazione sostenibile					
Promozione dell'alimentazione sostenibile	Entity-specific	• Programma F.O.O.D. (Gruppo Edenred) • Partnership Banco Alimentare	• Campagne di sensibilizzazione per utenti e partner • Donazioni tramite buoni pasto • Progetti di riduzione dello spreco alimentare	• Utenti e partner raggiunti: 100%	• Mantenimento copertura campagne ≥ 100% utenti e partner



Nota metodologica

Il presente Bilancio di Sostenibilità è stato redatto su base volontaria in linea alla metodologia degli European Sustainability Reporting Standards (ESRS), cui si rifà nella definizione dei contenuti e degli indicatori, emanati dall'European Financial Reporting Advisory Group ("EFRAG") nell'ambito della Corporate Sustainability Reporting Directive ("CSRD"), con riferimento al periodo compreso tra il 1° gennaio 2025 e il 31 dicembre 2025. La presente rendicontazione rappresenta il primo esercizio predisposto da Edenred Italia secondo gli standard ESRS, in sostituzione della precedente rendicontazione di sostenibilità redatta secondo i GRI standards. Il documento intende fornire agli stakeholder una rappresentazione chiara delle principali iniziative, attività e performance ambientali, sociali e di governance realizzate nel corso dell'esercizio.

Nel 2025 il Gruppo Edenred ha aggiornato la propria analisi di doppia materialità, finalizzata a identificare gli impatti, i rischi e le opportunità di sostenibilità rilevanti lungo la catena del valore. In coerenza con l'approccio adottato a livello di Gruppo, Edenred Italia ha assunto tali tematiche materiali come riferimento per la predisposizione del presente Bilancio di Sostenibilità, rendicontando le informazioni, le iniziative e le performance ritenute maggiormente rilevanti per il proprio contesto operativo. Le tematiche riportate nel presente documento riflettono pertanto gli esiti dell'analisi di doppia materialità del Gruppo Edenred e rappresentano gli ambiti prioritari attraverso cui Edenred Italia descrive il proprio contributo agli obiettivi di sostenibilità del Gruppo. Il perimetro di rendicontazione include Edenred Italia S.r.l. (controllata al 57,715% direttamente da Edenred S.E. e al 42,285% da Edenred France S.a.s.) ed EW Innovation SHPK Limited Liability Company, controllata al 100% da Edenred Italia.

Eventuali esclusioni, limitazioni di perimetro, stime o assunzioni metodologiche sono indicate nelle sezioni di riferimento. Eventuali revisioni dei dati pubblicati negli esercizi precedenti (restatement), incluse le rettifiche relative alle emissioni di gas a effetto serra, sono state effettuate al fine di migliorare accuratezza, affidabilità, completezza e comparabilità delle informazioni rendicontate. In particolare, alcuni dati emissivi riferiti all'esercizio 2024 sono stati aggiornati a seguito del progressivo affinamento delle metodologie di calcolo e dei fattori emissivi adottati. I valori aggiornati sostituiscono quelli precedentemente pubblicati e sono opportunamente segnalati nelle relative sezioni del documento.

Per qualsiasi informazione o approfondimento sui contenuti del presente Bilancio di sostenibilità è possibile contattare i referenti indicati di seguito: Laura Celli, Anna Bottolo al seguente indirizzo di posta elettronica CSR-IT@edenred.com oppure <https://edenred.integrityline.app/?lang=en>

ESRS content index



ESRS	DISCLOSURE REQUIREMENT	DESCRIZIONE	RIFERIMENTO NEL DOCUMENTO
ESRS 2	BP-1	Criteri generali per la preparazione della rendicontazione di sostenibilità	Nota Metodologica
ESRS 2	BP-2	Informazioni relative a circostanze specifiche	Nota Metodologica
ESRS 2	SBM-1	Strategia, modello aziendale e catena del valore	Edenred – Una storia di crescita e innovazione; Enrich Connection for Good - Il nostro approccio alla sostenibilità
ESRS 2	SBM-2	Interessi e opinioni degli stakeholder	Dialogo con gli stakeholder
ESRS 2	IRO-1	Processi per identificare e valutare impatti, rischi e opportunità rilevanti	Enrich Connection for Good - Il nostro approccio alla sostenibilità
ESRS 2	IRO-2	Requisiti di informativa previsti dagli ESRS oggetto della rendicontazione di sostenibilità dell'impresa	ESRS Content Index



ESRS	DISCLOSURE REQUIREMENT	DESCRIZIONE	RIFERIMENTO NEL DOCUMENTO
E1	E1-2	Politiche relative alla mitigazione e all'adattamento ai cambiamenti climatici	Enrich Ecosystems - Il nostro impegno per l'ambiente
E1	E1-3	Azioni e risorse relative alle politiche climatiche	Obiettivo Net Zero entro il 2050
E1	E1-4	Obiettivi relativi alla mitigazione e all'adattamento ai cambiamenti climatici	Obiettivo Net Zero entro il 2050
E1	E1-5	Consumo energetico e mix energetico	I nostri consumi energetici
E1	E1-6	Emissioni lorde Scope 1, Scope 2, Scope 3 e totale emissioni GHG	Le nostre emissioni
E1	E1-7	Assorbimenti di gas serra e progetti di mitigazione finanziati mediante crediti di carbonio	La Carbon Footprint delle nostre soluzioni



ESRS	DISCLOSURE REQUIREMENT	DESCRIZIONE	RIFERIMENTO NEL DOCUMENTO
E5	E5-1	Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	Uso responsabile delle risorse naturali e rifiuti
E5	E5-2	Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	Uso responsabile delle risorse naturali e rifiuti
E5	E5-3	Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare	Uso responsabile delle risorse naturali e rifiuti
E5	E5-4	Flussi di risorse, prodotti e rifiuti	Uso responsabile delle risorse naturali e rifiuti
Entity Specific	-	Promozione della mobilità sostenibile	Promozione di una mobilità sostenibile
S1	S1-1	Politiche relative ai lavoratori dell'impresa	Le nostre persone al centro #Edenreders
S1	S1-4	Azioni relative alla gestione degli impatti, rischi e opportunità sui lavoratori	Diritti Umani e Dialogo Sociale



ESRS	DISCLOSURE REQUIREMENT	DESCRIZIONE	RIFERIMENTO NEL DOCUMENTO
S1	S1-5	Obiettivi relativi alla gestione degli impatti, rischi e opportunità sui lavoratori	Le nostre persone al centro #Edenreders
S1	S1-6	Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	Le nostre persone
S1	S1-8	Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale	Diritti Umani e Dialogo Sociale
S1	S1-9	Metriche relative alla diversità	Diversità, Equità e Inclusione
S1	S1-11	Protezione sociale	Diversità, Equità e Inclusione
S1	S1-12	Persone con disabilità e inclusione lavorativa	Diversità, Equità e Inclusione
S1	S1-13	Formazione e sviluppo delle competenze	Crescita e formazione
S1	S1-14	Salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro



ESRS	DISCLOSURE REQUIREMENT	DESCRIZIONE	RIFERIMENTO NEL DOCUMENTO
S1	S1-15	Equilibrio vita professionale-vita privata	Benessere e cultura aziendale
S1	S1-16	Retribuzione, parità e condizioni di lavoro eque	Diversità, Equità e Inclusione
S2	S2-2	Coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in relazione agli impatti	Gestiamo responsabilmente la catena di fornitura; Le relazioni con i partner commerciali
S2	S2-4	Azioni per la gestione degli impatti sui lavoratori nella catena del valore	Gestiamo responsabilmente la catena di fornitura; Le relazioni con i partner commerciali
S4	S4-1	Politiche relative ai consumatori e agli utilizzatori finali	Diversità, Equità e Inclusione; Sicurezza IT e protezione dei dati personali
S4	S4-2	Coinvolgimento dei consumatori e utilizzatori finali	Diversità, Equità e Inclusione; Sicurezza IT e protezione dei dati personali



ESRS	DISCLOSURE REQUIREMENT	DESCRIZIONE	RIFERIMENTO NEL DOCUMENTO
G1	G1-1	Politiche in materia di condotta delle imprese e cultura aziendale	Enrich Values - L'etica di Business
G1	G1-2	Gestione dei rapporti con i fornitori	Governance e gestione del rischio; Gestiamo responsabilmente la catena di fornitura
G1	G1-3	Prevenzione e individuazione della corruzione e della concussione	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo; Governance e gestione del rischio
G1	G1-4	Episodi di corruzione o concussione accertati	Governance e gestione dei rischi
G1	G1-6	Pratiche di pagamento	Governance e gestione dei rischi
Entity-specific	-	Promozione di una sana e corretta alimentazione e lotta allo spreco alimentare	Sana e corretta alimentazione e lotta allo spreco

Certificazioni



Le nostre certificazioni testimoniano il nostro impegno nel garantire elevati standard di qualità, sicurezza, tutela dell'ambiente, responsabilità sociale, prevenzione della corruzione e protezione dei dati. Attraverso un sistema di gestione integrato promuoviamo il miglioramento continuo dei processi e un approccio responsabile in tutte le nostre attività.

Nel 2025 abbiamo ulteriormente rafforzato il nostro sistema di certificazioni con il conseguimento delle certificazioni ISO/IEC 27017 e ISO/IEC 27018, dedicate alla sicurezza dei servizi cloud e alla protezione dei dati personali negli ambienti cloud.





Premi e riconoscimenti



Il riconoscimento *CEOforLIFE Awards 2025 – Health & Wellbeing* ha valorizzato Edenred Engagement, la soluzione dedicata al coinvolgimento e al benessere delle persone, in grado di supportare aziende e collaboratori attraverso esperienze misurabili e orientate alla creazione di valore.



Michele Riccardi, Chief People & Sustainability Officer di Edenred Italia, è stato inserito da Forbes Italia tra i 50 HR Manager di Successo, per il contributo alla diffusione di una cultura aziendale inclusiva e orientata alla valorizzazione delle persone.



La piattaforma eCommerce dedicata ai prodotti Edenred è risultata prima classificata nella categoria *Miglior eCommerce B2B* ai Netcomm Awards 2025, un riconoscimento che premia l'innovazione digitale e l'attenzione all'esperienza degli utenti.



A seguito della rivalutazione EcoVadis, Edenred Italia ha ottenuto la Medaglia Silver EcoVadis, confermando il proprio impegno nel miglioramento continuo delle performance di sostenibilità.

