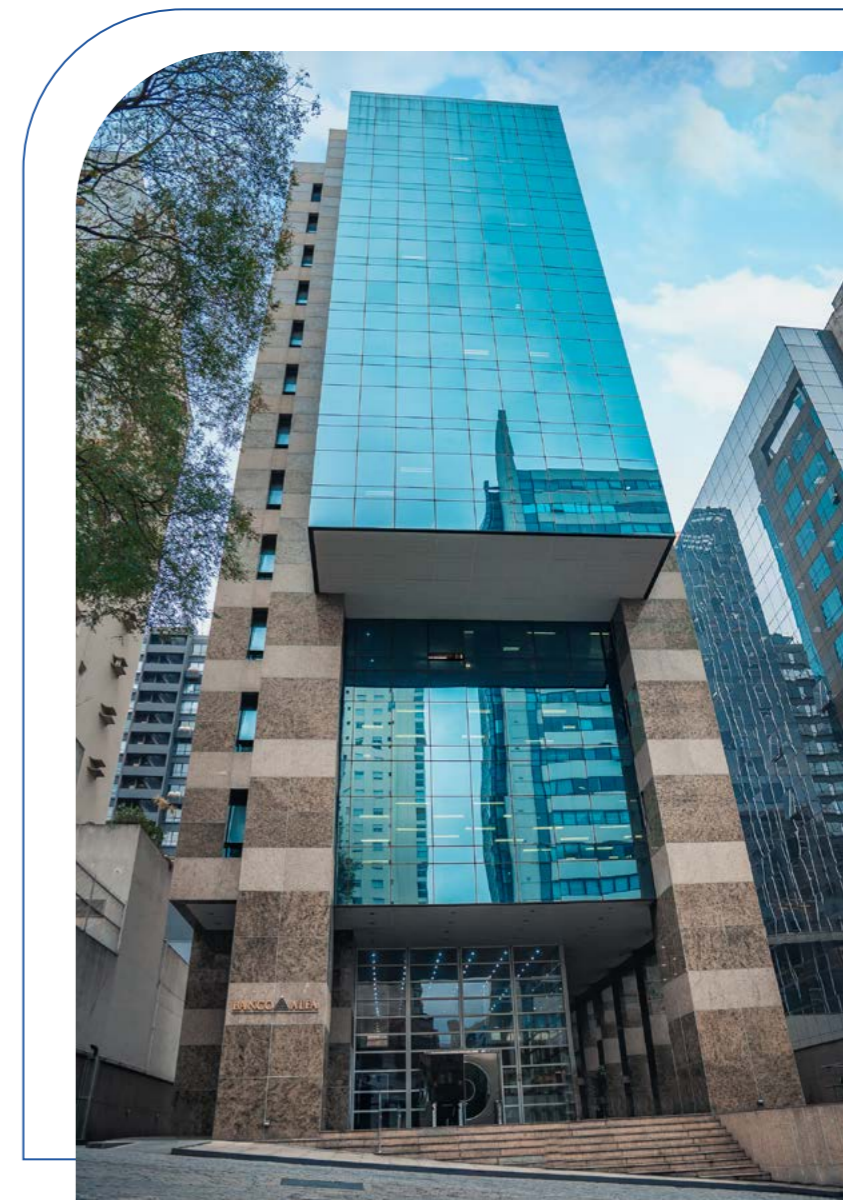


Relatório de Sustentabilidade **2021**



Índice

Sobre o relatório	
05	Matriz de materialidade
Mensagem da Administração	
Conglomerado Alfa	
13	Destaques de 2021
14	Mapa estratégico
Garantia de conformidade	
18	Governança Corporativa
22	Gestão de riscos e <i>compliance</i>
32	Privacidade e segurança de dados
Eficiência dos negócios	
36	Inovação e tecnologia
38	Desempenho do ano
Capital Humano	
44	Atração e retenção de talentos
46	Saúde e bem-estar
48	Diversidade, equidade e inclusão
Responsabilidade socioambiental	
55	Estratégia Climática
Anexos	
58	Relação de indicadores GRI
66	Sumário de Conteúdo da GRI
76	Sumário de Conteúdo da SASB
Informações corporativas	



Sobre o relatório



Sobre o relatório

Elaborado em conformidade com as normas da versão Standards da Global Reporting Initiative (GRI), padrão adotado mundialmente para relatos de sustentabilidade, este relatório anual reúne informações econômicas, sociais, ambientais e de governança de sete empresas integrantes do Conglomerado Alfa, sendo cinco delas do chamado Conglomerado Financeiro Alfa (Banco Alfa de Investimento, Banco Alfa SA, Financeira Alfa, Alfa Corretora e Alfa Arrendamento) e duas outras do Conglomerado geral: Alfa Seguradora S.A. e Alfa Previdência e Vida S.A., que inclui ainda outras empresas cujos dados não estão sendo aqui reportados. A publicação apresenta também as iniciativas, o desempenho e alguns resultados alcançados pelo Conglomerado entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2021. **GRI 102-46, 102-50, 102-52**

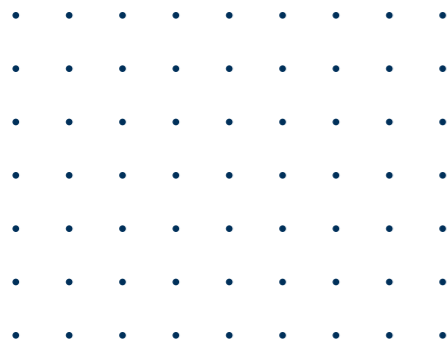
Buscando atender às melhores práticas de transparência e reporte, este relatório também considera as diretrizes e *frameworks* do Relato Integrado (International Integrated Reporting Council - IIRC) e do Sustainability Accounting Standards Board (SASB), além dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 do Pacto Global das Nações Unidas (ONU).

O Conglomerado Alfa apresenta sua agenda ESG (sigla em inglês para *Environmental, Social and Governance* / Ambiental, Social e Governança) atrelada aos temas materiais, que fundamentam as decisões com visão de médio e longo prazos e direcionam a jornada estratégica da organização em sustentabilidade.

O conteúdo e o escopo deste relato se baseiam na primeira matriz de materialidade das empresas, definida em rigoroso e acurado processo, descrito a seguir. Os 12 temas materiais são estruturantes dos capítulos, inclusive, nomeando alguns deles. As demonstrações financeiras combinadas do Conglomerado Alfa, referentes ao exercício findo em 31 de dezembro de 2021, auditadas pela KPMG Auditores Independentes Ltda., foram utilizadas como parte desse relatório. Para mais informações, entre em contato com:



GRI 102-53





Matriz de materialidade

GRI 102-40, 102-42, 102-43, 102-44, 102-46

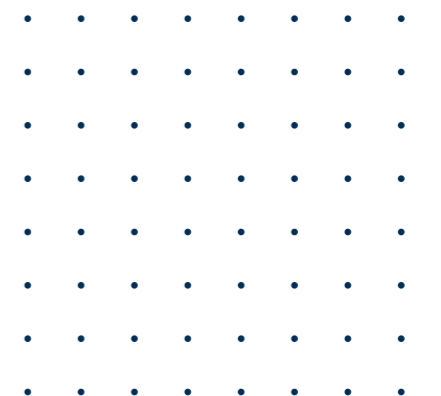
Construída de acordo com a metodologia Global Reporting Initiative (GRI), a matriz de materialidade do Conglomerado Alfa resulta de um processo de ampliação do diálogo e escuta ativa junto a todos os *stakeholders* dividido em quatro etapas: identificação, priorização, análise e validação.

Na fase de identificação, foram mapeados os impactos e públicos. A partir do estudo cruzado de documentos internos, setoriais e *benchmarking* foi elaborada uma lista inicial com 19 potenciais temas materiais, segmentados nas dimensões ambiental, social e governança. Em seguida, consolidou-se um mapa com cinco categorias de *stakeholders* considerados prioritários: clientes; associações setoriais e demais parceiros; fornecedores; colaboradores e líderes dessas empresas do Conglomerado Alfa.

Na etapa de priorização, 456 *stakeholders* responderam à consulta *online* e, posteriormente, para a obtenção de *insights* qualitativos, foram realizadas 17 entrevistas em profundidade entre os públicos interno e externo, incluindo especialistas do setor, além do presidente executivo e presidente do Conselho de Administração.

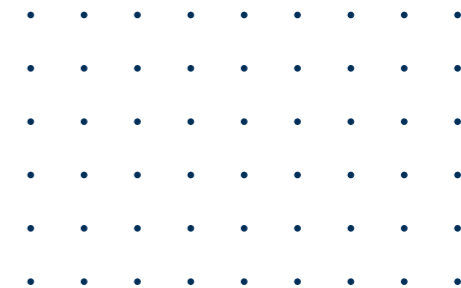
Opinando a respeito da relevância de cada tema para essas empresas do Conglomerado Alfa e seus negócios, os *stakeholders* prioritários definiram a Matriz de Materialidade, descrita e detalhada a seguir, junto com os indicadores da GRI e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável que se relacionam a cada um dos temas.

456 STAKEHOLDERS
RESPONDERAM À CONSULTA
ONLINE NO PROCESSO
DE CONSTRUÇÃO DA
MATERIALIDADE














Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

1. Erradicação da pobreza
2. Fome zero
3. Boa saúde e bem-estar
4. Educação de qualidade
5. Igualdade de gênero
6. Água limpa e saneamento
7. Energia acessível e limpa
8. Emprego digno e crescimento econômico
9. Indústria, inovação e infraestrutura
10. Redução das desigualdades
11. Cidades e comunidades sustentáveis
12. Consumo e produção responsáveis
13. Combate às alterações climáticas
14. Vida debaixo d'água
15. Vida sobre a terra
16. Paz, justiça e instituições fortes
17. Parcerias em prol das metas



Lista de temas materiais

GRI 102-40, 102-46, 102-47, 103-1

Tema	Priorizado por	Indicadores GRI	ODS relacionados
<p>1. Inovação e Tecnologia</p> <p>Investimento em inovação que possibilite a capacidade de adaptação a novos cenários, tendências de mercado, atualização dos sistemas tecnológicos utilizados, envolvendo processos, produtos e serviços.</p>	Colaboradores Clientes	102-12, 102-15, 102-16, 102-17, 102-22, 203-1, 203-2	  
<p>2. Ética, Integridade e Compliance</p> <p>Transparência contábil, conformidade com normas, leis e práticas anticorrupção, promoção do código de conduta e dos atributos de ética nos processos organizacionais e combate a práticas anticompetitivas e ao suborno.</p>	Colaboradores Clientes	102-16, 102-17, 102-18, 102-38, 205-1, 205-2, 205-3, 206-1, 207-1, 207-2, 406-1	
<p>3. Privacidade e Segurança de Dados</p> <p>Gestão segura da coleta, retenção e uso de dados sensíveis e confidenciais, garantindo a segurança cibernética e a privacidade no uso das informações, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).</p>	Colaboradores Clientes	418-1	 
<p>4. Saúde e Bem-estar</p> <p>Garantia do bem-estar e da saúde do trabalhador através da gestão do ambiente organizacional, prezando pela saúde mental, física e segurança dos colaboradores e de suas famílias.</p>	Colaboradores Clientes	201-3, 401-2, 401-3, 402-1, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10	
<p>5. Atração, Desenvolvimento e Retenção de Colaboradores</p> <p>Atração e retenção de talentos, estruturação de planos de carreira, reconhecimento, remuneração, benefícios, engajamento e estratégias de capacitação de colaboradores, buscando a redução na rotatividade de funcionários (<i>turnover</i>).</p>	Colaboradores Clientes	102-35, 102-36, 102-37, 401-1, 401-2, 401-3, 402-1, 404-1, 404-2, 404-3, 405-1, 405-2	 
<p>6. Respeito aos Direitos Humanos</p> <p>Garantia de processos internos que inibam a serem casos de violação aos direitos humanos nas operações e investimentos.</p>	Colaboradores Clientes	102-41, 403-1, 403-3, 403-6, 403-8, 407-1, 408-1, 409-1, 410-1, 411-1, 412-1, 412-2, 412-3	 

Tema	Priorizado por	Indicadores GRI	ODS relacionados
7. Responsabilidade Socioambiental Promoção do impacto positivo no ambiente e nas comunidades do entorno por meio de investimento responsável, filantropia e cidadania corporativa.	Colaboradores Clientes	102-12, 201-1, 203-2, 413-1, 413-2	
8. Diversidade e Inclusão Garantia de equidade e promoção da inclusão em termos de cor/raça, gênero, idade, origem regional, PCDs, raça e sexualidade, além de assegurar o respeito à pluralidade de opiniões.	Colaboradores Clientes	405-1, 405-2, 406-1	  
9. Educação Financeira Democratizar o acesso a informações sobre o mercado financeiro, de modo a aumentar a autonomia e liberdade de escolha de clientes e sociedade, auxiliando na tomada de decisão consciente e melhorando a segurança financeira.	Colaboradores Clientes	FS16	 
10. Gestão de Riscos Garantia de procedimentos, métricas e normas que garantam que os riscos (estratégico, operacional de mercado, crédito e liquidez) estão sendo bem avaliados e monitorados.	Colaboradores Clientes	201-2, 207-1, 207-2	
11. Análise ESG para Produtos e Serviços Investimentos, créditos e seguros, que consideram riscos e critérios socioambientais ou que buscam oportunidades para gerar impacto social ou ambiental positivos.	Colaboradores Clientes	201-2	
12. Estratégia Climática Identificação e gestão dos riscos e oportunidades ligados à mudança do clima que podem impactar o modelo de negócios, incluindo compromissos, metas e governança climática.	Colaboradores Clientes	201-2, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4	

Mensagem da Administração

GRI 102-14

Em meio a tantos desafios sociais, econômicos e ambientais de escala mundial, sinto-me privilegiado pelo convívio diário com pessoas sinceramente comprometidas com a edificação de uma sociedade mais próspera e justa e com o desenvolvimento de um planeta mais saudável. Tenho enorme orgulho e gratidão por integrar um time que não poupa esforços para fazer deste, um mundo melhor.

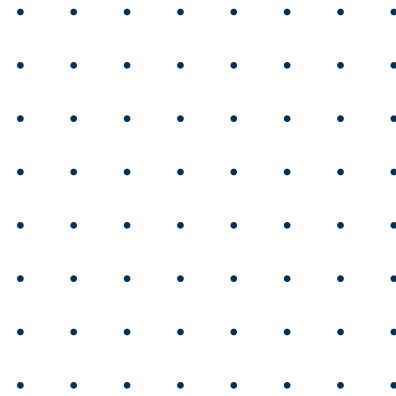
No Conglomerado Alfa, sabemos que o tempo da sustentabilidade como uma mera opção chegou ao fim. Em plena era do ESG, o compromisso das organizações com a sustentabilidade tornou-se causa mobilizadora e critério de elegibilidade. Nós gostamos desses novos tempos, especialmente, porque várias das exigências atuais reforçam a nossa cultura empresarial. Ademais, aquilo que até há pouco era preocupação de apenas um setor, virou assunto cotidiano em todos os níveis das organizações.

Tenho grande satisfação, em nome dos acionistas, conselheiros e colaboradores, de apresentar neste relatório, que observa os padrões da Global Reporting Initiative, mais um passo da nossa jornada de amadurecimento empresarial. Um passo olhando para o futuro, para onde queremos e seremos capazes de alcançar.

Em paralelo a essa jornada, lançamos o programa Alfa 2030, mirando ganhos no *valuation* com precificação mais equilibrada entre o perfil de ação de crescimento e a ação de valor. Em nossa meta, queremos ser percebidos como um banco inovador e centrado no cliente, mantendo, ao mesmo tempo, nosso prestígio e credibilidade, além do tradicional padrão de atendimento personalizado. Nesta direção, o Alfa 2030 já coordena diversos movimentos de aprimoramento da governança empresarial, melhorias em processos, aquisição de tecnologias, qualificação das pessoas, desenvolvimento da cultura de inovação e da responsabilidade socioambiental.

O fato é que escolhemos, há muitos anos, o caminho da construção de um Conglomerado formado por empresas cidadãs, reunidas em torno de uma sólida governança, inspirada por princípios e valores éticos e de integridade que orientam nossos negócios. Ao mesmo tempo, o respeito a esses princípios é o melhor caminho para honrar um legado centenário de total dedicação aos nossos clientes e à sociedade, sempre buscando preservar e fortalecer a nossa imagem de alta credibilidade e prestígio.

Por isso, trabalhamos de forma cada vez mais organizada, em linha com as exigências internacionais de avaliação dos impactos das nossas atividades, além de estimular clientes, parceiros e fornecedores a fazerem o mesmo. Com eles, compartilhamos a missão pelo desenvolvimento sustentável com máxima integridade e transparência.



Nunca é demasiado reafirmar que adotamos o princípio da geração de valor para os nossos clientes como razão de existir, guiados pelo foco no médio e longo prazos em vez dos lucros imediatos, esses muitas vezes inimigos da própria sobrevivência dos negócios.

Seguimos três linhas principais em nossa estratégia de sustentabilidade:

1. Começando dentro de casa, nos comprometemos diariamente em melhorar o desempenho nas operações próprias do Alfa, nas dimensões ambiental, social e econômica, da governança e da transparência;
2. De forma consciente e proativa, financiamos, investimos e apoiamos projetos, operações e outras atividades que geram benefícios sociais, ambientais e de governança;
3. Comprometemo-nos a não financiar, investir ou apoiar projetos, operações e outras atividades que gerem prejuízos socioambientais e de governança, ou que sejam contrários à lei, à moral e à ordem pública, tal como o desmatamento ilegal.

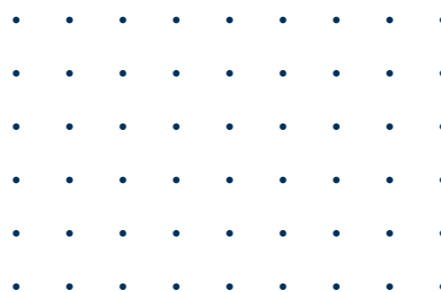
De forma especial, parablenizo a postura de protagonismo dos nossos colaboradores, verdadeiramente o nosso grande diferencial, e também a escolha por iniciativas que se sustentam no tempo, em todos os seus aspectos, e não são realizadas de forma trivial. Tais iniciativas, ao contrário, resultam de grande esforço e dedicação, fundamentadas por uma busca incansável e obsessiva pela excelência e pela eficiência.

Este relatório expressa um pouco do nosso espírito colaborativo, da nossa dedicação e do ambiente fraterno que juntos construímos aqui no Alfa. Espero que, de alguma forma, toda essa energia positiva de quem confia no futuro chegue às suas mãos.

Boa leitura!

Fabio Amorosino

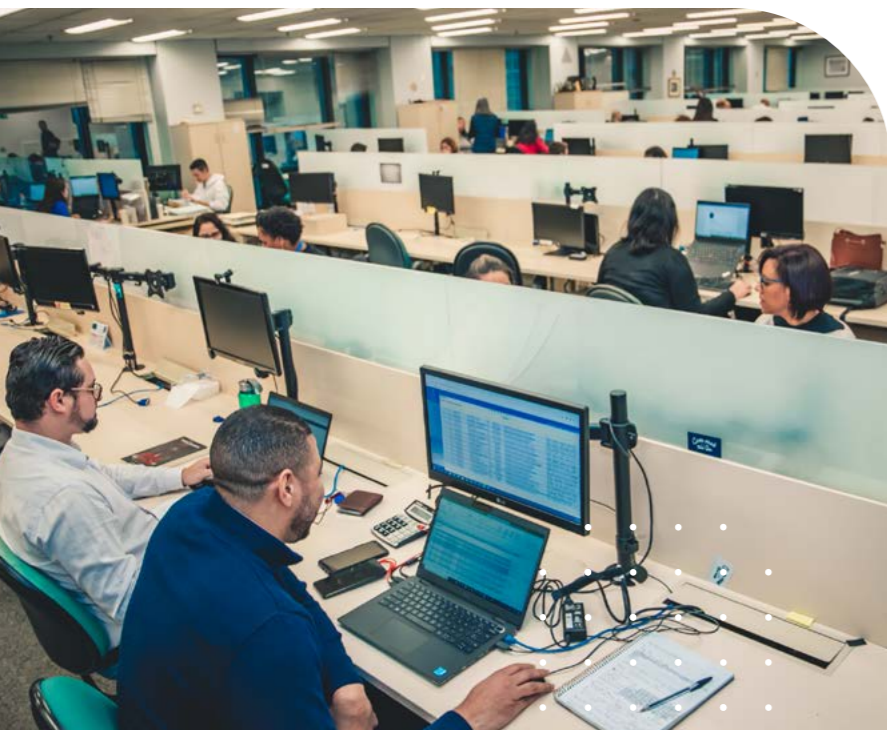
Presidente do Conglomerado Alfa



ADOTAMOS O PRINCÍPIO DA
GERAÇÃO DE VALOR PARA
OS NOSSOS CLIENTES COMO
RAZÃO DE EXISTIR



Conglomerado Alfa



Conglomerado Alfa

Com trajetória quase centenária, o Conglomerado Alfa é um conjunto de instituições cuja cultura organizacional se mantém jovem, dinâmica e disposta a seguir se aprimorando com a contínua contribuição de nossos clientes e colaboradores, a implementação de inovações tecnológicas e a adoção das melhores práticas em governança e sustentabilidade (ESG). **GRI 102-1, 102-5**

Constituído, dentre outras, por sete empresas, que empreendem atividades de banco comercial, banco de investimento, seguradora, previdência privada, corretora, financeira e *leasing*/arrendamento mercantil, o Conglomerado teve origem em 1925 com a fundação do Banco da Lavoura de Minas Gerais, que, em 1972, alterou sua denominação para Banco Real S.A. Após 1998, quando o controle acionário do Banco Real foi adquirido pelo ABN Amro Bank, as empresas financeiras remanescentes formaram o Conglomerado Alfa, que, a seguir, foi complementado com a criação de um banco comercial, denominado de Banco Alfa. **GRI 102-2**

Ao longo desses quase 100 anos de atuação, o Alfa mantém a centralidade nos clientes, tendo construído um legado sólido baseado na tradição, segurança e experiência de nossas empresas, que oferecem produtos e serviços financeiros focados principalmente nos segmentos de crédito a pessoas jurídicas e físicas, Tesouraria, Administração de Recursos de Terceiros, *Private Banking*, *Wealth Management*, Mercado de Capitais e Fusões e Aquisições. **GRI 102-6**

Com sede em São Paulo, o Conglomerado dispõe ainda de sucursais na própria capital e em outras 16 cidades: Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Curitiba, Campinas, Porto Alegre, Salvador, Brasília, Recife, Vitória, Goiânia, Florianópolis, Piracicaba, Ribeirão Preto, Sorocaba, Santo André e Campo Grande, que operam integradas por uma plataforma tecnológica exclusiva para oferecer conveniência e agilidade no atendimento aos clientes. **GRI 102-3, 102-4**

CONGLOMERADO TEVE ORIGEM
EM 1925 COM O BANCO DA
LAVOURA DE MINAS GERAIS

Destques de 2021 GRI 102-7

Presença em

17
cidades

INCLUINDO
SEDE E
AGÊNCIA EM
SÃO PAULO



LUCRO

R\$ 117,7
MILHÕES

PATRIMÔNIO LÍQUIDO

R\$ 2,8
BILHÕES

RETORNO SOBRE CAPITAL (ROE)

4,22%



Total de colaboradores

1.512
pessoas



Tecnologia e inovação

R\$ 116,6
milhões
investidos



Impacta Mais
Programa
integrado em

ESG



Total de ativos

R\$ 23,5
bilhões



Carteira de clientes

+410 mil
entre varejo, institucionais
e corporações



responsável
por impulsionar
7 ONGs impactando
mais de **940 pessoas**
no ano de 2021



Alfa Collab

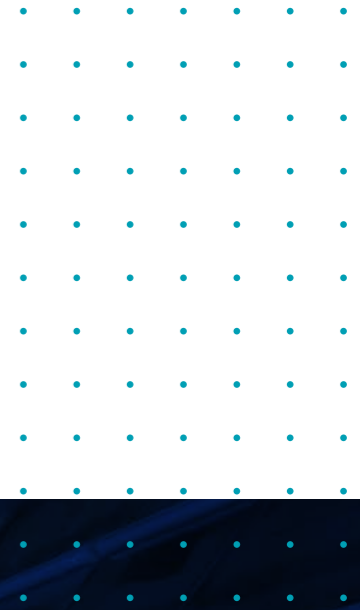
31
startups selecionadas pelo
programa desde 2020

Mapa estratégico

Com visão de longo prazo, o Plano Alfa 2030, em desenvolvimento e implementação desde 2021, determina as diretrizes estratégicas do Conglomerado Alfa, enfatizando o principal fator de diferenciação mercadológica da organização, que é a centralidade no cliente. Somos reconhe-

cidos por nossa competência no atendimento próximo e personalizado e pela capacidade de oferecer produtos e soluções customizadas às necessidades mais específicas de cada cliente.

Por isso, definimos para o Conglomerado Alfa o seguinte propósito: GRI 102-16



Gerar valor
com soluções financeiras
para o que importa
para você



Confiável



Inovador



Centrado no cliente

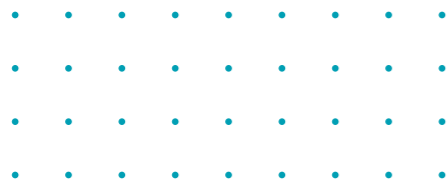




A Alfa Financeira conquistou, em 2022, o selo RA1000

A Alfa Financeira conquistou, em 2022, o selo RA1000, concedido pelo Reclame Aqui às organizações que se destacam em especial nos serviços de pós-venda. Em linha com a busca obsessiva pela qualidade no atendimento, dispomos do Canal de Ouvidoria voltado especificamente aos clientes e realizamos pesquisas de qualidade após cada atendimento.

Em 2021, lançamos em nossos canais de relacionamento nas mídias sociais uma campanha publicitária sob o slogan: *Cuidamos do que importa para você*. **Em quatro filmes, os clientes endossam o atendimento personalizado do Alfa, dando depoimentos sobre a capacidade de geração de valor em situações reais vivenciadas por eles, como:** GRI 102-43



Desenvolvimento de sucessores



Francisco Carlos Mazon
Sócio-administrador da Viação Santa Cruz

Entrega de produtos e serviços customizados



Fernando Sartori
CEO e Cofundador na FinPec

Crédito de reforma da casa de pequeno empresário



Jayme Trigueiro
Empresário e aposentado

Apoio integral da seguradora em sinistros

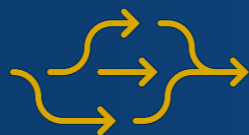


Cristiane Dias
Encarregada de Prevenção e Riscos

Proposta de valor do Alfa aos clientes



Solidez, tradição e segurança há quase um século no mercado financeiro.



Flexibilidade, eficiência e alinhamento com os objetivos de cada cliente.



Operações personalizadas, garantindo a melhor solução com agilidade e excelência.



Estrutura profissional **altamente qualificada e atendimento personalizado.**



O Plano Alfa 2030 é apresentado no capítulo [Eficiência dos negócios](#)



Garantia de conformidade



Garantia de conformidade

No Conglomerado Alfa, somos fortemente comprometidos com a adoção das melhores práticas de governança corporativa e sempre objetivamos ir além da conformidade legal requerida pelos órgãos reguladores do setor. Nossos administradores têm compromisso com um modelo de gestão diligente e conservador, pautando-se em altos padrões de governança e prestando contas (*accountability*) com transparência aos acionistas, órgãos reguladores, colaboradores, fornecedores e demais partes interessadas.

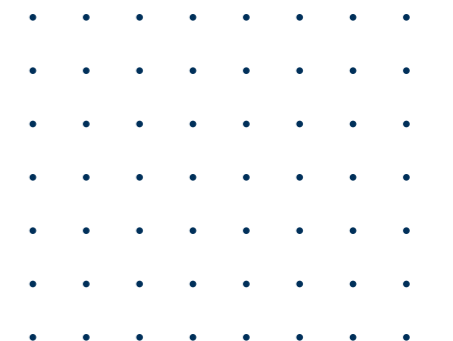
SOMOS COMPROMETIDOS
COM UM MODELO DE GESTÃO
DILIGENTE E CONSERVADOR

Governança corporativa GRI 103-2, 103-3

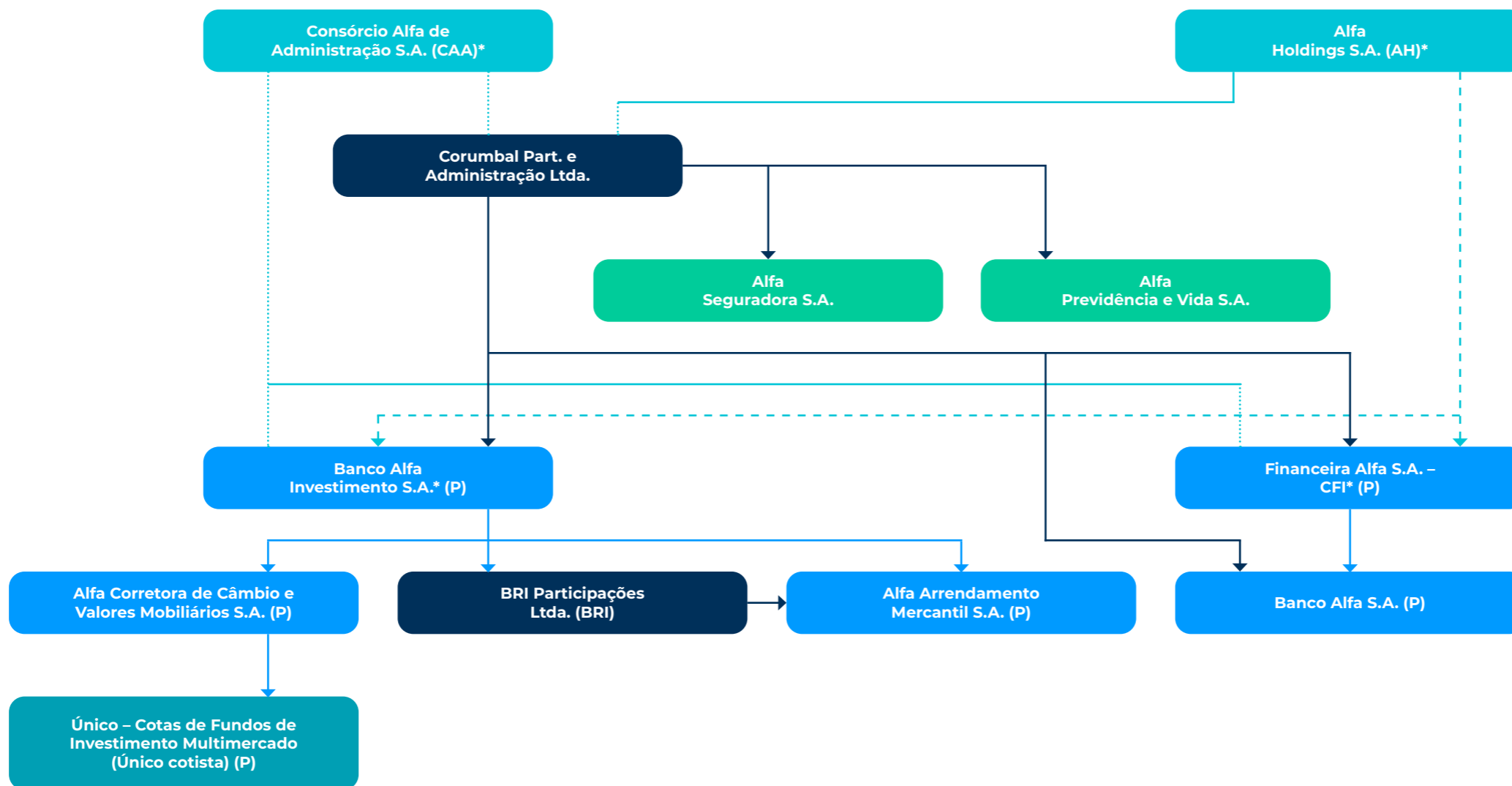
O Banco Alfa de Investimento S.A. é a instituição líder do Conglomerado, controlando direta e indiretamente a Alfa Corretora de Câmbio e Valores Mobiliários S.A., a Alfa Arrendamento Mercantil S.A. e a BRI Participações Ltda.

Além destas entidades, o Conglomerado é integrado pela Financeira Alfa S.A. – C.F.I. a qual controla diretamente o Banco Alfa S.A (banco comercial).

Tanto o Banco Alfa de Investimento S.A. como a Financeira Alfa S.A.- C.F.I. são companhias abertas com ações negociadas na B3 S.A. – Brasil, Bolsa e Balcão – conforme apresentado a seguir em nossa composição acionária.



Composição acionária

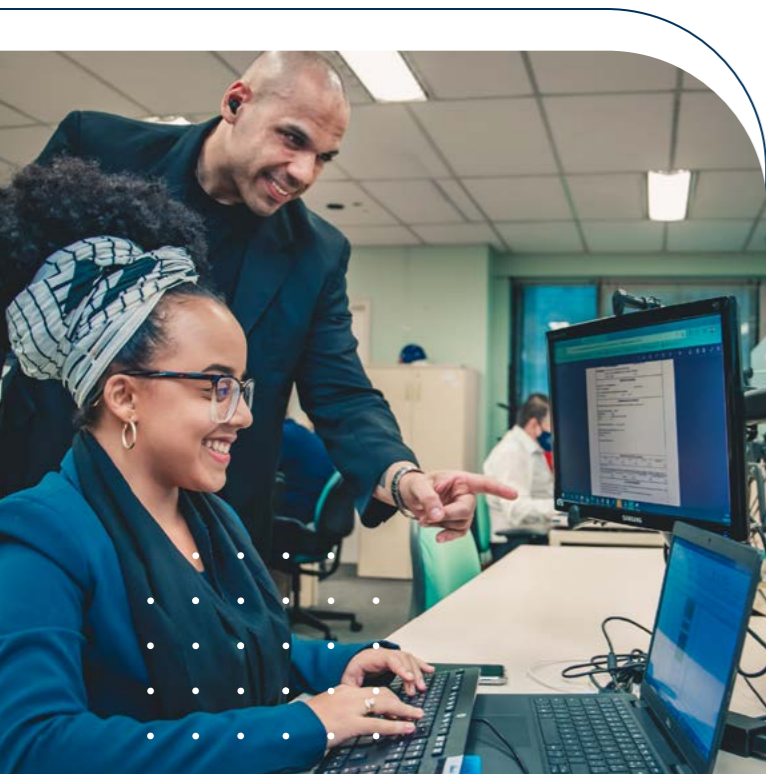


- Holdings de capital aberto NÃO INCLUÍDAS no relatório
- Holdings de capital fechado NÃO INCLUÍDAS no relatório
- Empresas INCLUÍDAS no relatório
- Empresas do Conglomerado Financeiro Alfa (todas INCLUÍDAS no relatório)
- Fundo de investimento

(*) Companhias com ações negociadas em Bolsa de Valores
 (P) Conglomerado Prudencial (Saiba mais na página 23)

Estrutura de governança GRI 102-18

Com atuação sinérgica, o Conglomerado Alfa dispõe de um quadro de administradores para cada uma das empresas que o compõem, conforme apresentado a seguir:



Banco Alfa de Investimento S.A.

Conselho de Administração:

- Christophe Yvan François Cadier**
Presidente do Conselho de Administração
- Antonio César Santos Costa**
Conselheiro efetivo
- Adilson Herrero**
Conselheiro efetivo
- Luiz Alves Paes de Barros**
Conselheiro efetivo
- Paulo José Ernesto Coelho**
Conselheiro efetivo
- Claudio Bonuccelli**
Conselheiro suplente
- Fabio Alberto Amorosino**
Conselheiro suplente
- Joaquim Ronan Gomes de Almeida**
Conselheiro suplente
- Rubem Clóvis Rocha Cecchini**
Conselheiro suplente

Conselho Fiscal:

- José Antonio Rigobello**
Membro efetivo
- Paulo Caio Ferraz de Sampaio**
Membro efetivo
- Rubens Barletta**
Membro efetivo
- Valter dos Santos**
Membro efetivo
- Juscelino Silvio Florido**
Membro suplente
- Luiz Henrique Coelho da Rocha**
Membro suplente
- Nelson Marcelino**
Membro suplente
- Claudinei Zerbinati**
Membro suplente

Comitê de Auditoria (estatutário):

- Adilson Herrero
Ciderlene Justino de Souza
Paulo Aluizio Machado de Andrade

Diretoria:

- Fabio Alberto Amorosino**
Diretor-Presidente
- Adilson Augusto Martins Júnior***
Diretor
- Antônio José Ambrozano Neto**
Diretor
- Camila da Silva Zago**
Diretora
- Fabiano Siqueira de Oliveira**
Diretor
- Fabio de Sarandy Raposo**
Diretor
- Ricardo Mostaert Colin**
Diretor

*Substituído em agosto de 2022 por Breno Perez Vicente.

Comitê de Riscos (não estatutário):

- Adilson Herrero
Antonio Cesar Santos Costa
Juscelino Silvio Florido

Banco Alfa S.A.

Fabio Alberto Amorosino

Diretor-Presidente

Camila da Silva Zago

Diretora

Hugo Botelho Bittencourt

Diretor

Ricardo Mostaert Colin

Diretor

Hugo Antônio de Campos Ferreira

Diretor



Alfa Arrendamento Mercantil S.A.

Fabio Alberto Amorosino

Diretor-Presidente

Antonio José Ambrozano Neto

Diretor

Fabiano Siqueira de Oliveira

Diretor

Financeira Alfa S.A. - CFI

Conselho de Administração:

Christophe Yvan François Cadier

Presidente do Conselho de Administração

Luiz Alves Paes de Barros

Conselheiro efetivo

Adilson Herrero

Conselheiro efetivo

Antonio César Santos Costa

Conselheiro suplente

Rubem Clóvis Rocha Cecchini

Conselheiro suplente

Conselho Fiscal:

Nelson Marcelino

Membro efetivo

Ailton Carlos Canete

Membro efetivo

Fernando Pinto de Moura

Membro efetivo

Paulo Caio Ferraz de Sampaio

Membro efetivo

Claudemir Zerbinati

Membro suplente

Juscelino Silvio Florido

Membro suplente

Valter dos Santos

Membro suplente

Wilson Roberto Bodani Fellin

Membro suplente

Diretoria:

Fabio Alberto Amorosino

Diretor-Presidente

Antonio José Ambrozano Neto

Diretor

Fabiano Siqueira de Oliveira

Diretor

Felipe Barbosa da Silveira e Silva

Diretor

Marcelo Borba Bauer

Diretor

OS ADMINISTRADORES DO CONGLOMERADO ALFA SÃO ASSESSORADOS POR COMITÊS DE REMUNERAÇÃO, DE CRÉDITO E DE PRODUTOS, ALÉM DE CONTAREM COM O SUPORTE DE UMA SÓLIDA ESTRUTURA DE GESTÃO DE RISCOS E COMPLIANCE

Alfa Corretora de Câmbio e Valores Mobiliários S.A.

José Elanir de Lima

Diretor

Hugo Antônio de Campos Ferreira

Diretor

Alfa Previdência e Vida S.A.

Caio Cezar Valli Júnior

Diretor

Paulo Ricardo Manna Santos

Diretor

Alfa Seguradora S.A.

Caio Cezar Valli Júnior

Diretor

Paulo Ricardo Manna Santos

Diretor

BRI Participações LTDA.

Christophe Yvan François Cadier

Diretor-Presidente

Francisco Antonio Lozano Perez

Diretor

Marco Aurélio Neto Arnes

Diretor

Gestão de riscos e compliance GRI 102-15

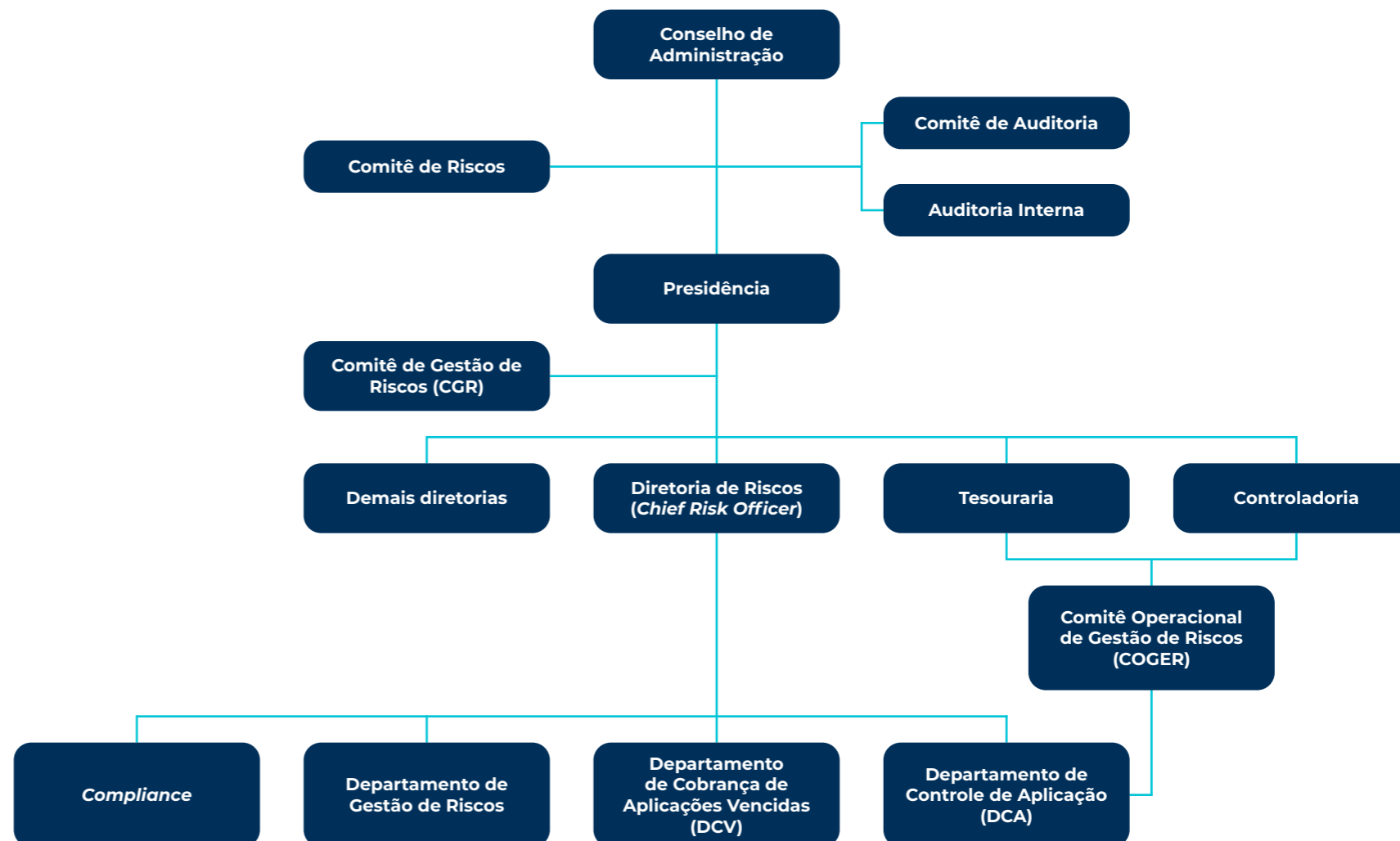
A gestão de riscos do Conglomerado Alfa é realizada de forma integrada e centralizada, sendo apoiada em sistemas e em metodologias amplamente utilizadas e consolidadas no mercado. Com três linhas de defesa, as decisões estratégicas, as ações corretivas e as reavaliações de limites são tomadas com agilidade, envolvendo desde o Conselho de Administração e o Comitê de Riscos até os níveis mais operacionais por meio da atuação permanente do COGER – Comitê Operacional de Gestão de Riscos.

A expansão dos negócios do Alfa é conduzida com base em uma perspectiva estratégica de longo prazo, que alia visão de inovação tecnológica, centralidade no cliente e enfoque conservador especificamente em relação a riscos de liquidez. Na prática, isso significa que, tradicionalmente, não nos colocamos entre as instituições financeiras mais alavancadas do mercado.

Além disso, semanalmente, são aplicados testes de estresse em diferentes cenários e, caso surja uma situação que possa romper nosso limite de liquidez, acionamos o plano de contingência para restabelecer nossos padrões de normalidade.

A capitalização das sete empresas que compõem o Conglomerado é, portanto, ponto de constante monitoramento, sendo mantida a diretriz de retenção da maior parte dos resultados a cada exercício.

Nossas áreas de gestão de riscos e compliance contam com uma robusta estrutura, conforme descrito a seguir:



Além dos Comitês de Auditoria e de Riscos e da Auditoria Interna, que reportam diretamente ao Conselho de Administração, há ainda dois comitês específicos na área de gestão de riscos: o CGR – Comitê de Gestão de Riscos, que supervisiona a condução da área, revisa, propõe limites e atualiza políticas; e o COGER – Comitê Operacional de Gestão de Riscos.

Com natureza deliberativa, propositiva e consultiva nosso Comitê de Controles Internos possui entre suas atribuições aprovar políticas, diretrizes e metodologias que assegurem o cumprimento dos procedimentos e das rotinas de testes realizados pela área como segunda camada de defesa. Já o Comitê Diretivo de Segurança e Contingência realiza reuniões semanais e, entre outras, tem a responsabilidade de definir as diretrizes ligadas à continuidade dos negócios e à segurança das informações.

Proativa e continuamente, buscamos detectar fatores de exposição dos negócios, proteger nossa reputação e fortalecer a estrutura de gerenciamento de riscos, ampliando a transparência no relacionamento com todas as partes interessadas. Em conformidade com as regulamentações do Banco Central do Brasil, os dados sobre o gerenciamento integrado de riscos e de capital são públicos e de fácil acesso, sendo a comunicação – direta e eficiente – determinada pela Política de Divulgação de Informações.

Trimestralmente, toda nossa estrutura e o processo de gerenciamento de riscos são reavaliados pelo Comitê de Riscos e pelo Conselho de Administração, de acordo com as diretrizes definidas em relação a cada fator de exposição destacadas a seguir:

Risco de Crédito

Operar em mercados seguros e evitar concentração de exposição, desenvolvendo negócios, tanto no segmento de Atacado quanto no de Varejo, pautados pela alta seletividade de clientes e gestão de risco cautelosa, permitindo-nos deter uma carteira de ativos de qualidade superior e um resultado menos volátil do que a média de nossos pares do setor financeiro.

Risco de Mercado

Atuar de forma conservadora na aplicação dos recursos disponíveis no mercado financeiro e de capitais, buscando níveis de exposição que, mesmo em situações de estresse, não gerem perdas que possam comprometer significativamente nosso resultado financeiro.

Risco de Liquidez

Operar com nível de liquidez compatível com a natureza de nossas operações, a complexidade dos produtos e serviços oferecidos e a dimensão da exposição a esse risco. O limite de liquidez deve ser sempre o suficiente para honrar prontamente as obrigações esperadas e inesperadas, correntes e futuras, inclusive, as decorrentes da prestação de garantias.



Risco Operacional

Gerir o Conglomerado de forma a evitar eventos provenientes de risco operacional que possam impactar negativamente a estratégia de negócios, atingindo nosso resultado financeiro ou nossa reputação.

Risco Socioambiental

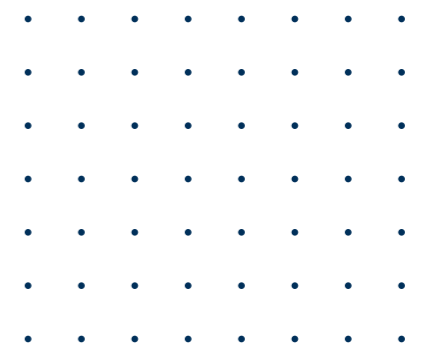
Manter nosso compromisso permanente com a condução dos negócios com estrita observância às leis e normas vigentes, pautando a atuação pela ética e responsabilidade com foco no crescimento sustentável do país e do Conglomerado, o que inclui a construção de um relacionamento sólido e duradouro com os clientes e o desenvolvimento contínuo de nossos colaboradores. Todas as atividades são orientadas para a mitigação de impactos socioambientais negativos e, de acordo com a Política Socioambiental, não operamos com empresas que não estejam alinhadas à nossa agenda estratégica em ESG.

Capital Prudencial

Operar com um nível de alavancagem inferior ao permitido pela legislação brasileira, mantendo uma base sólida de capital, que transmita segurança aos acionistas, credores, clientes e ao mercado em geral. Nortear as decisões estratégicas, visando manter a instituição bem capitalizada e com um baixo nível de mobilização.

Risco de Reputação

Zelar pela imagem do Conglomerado Alfa, evitando operações ou relacionamentos que possam comprometer a nossa reputação de instituição ética junto a clientes, colaboradores, investidores, acionistas, fornecedores, parceiros e à sociedade geral. Com esse objetivo, disseminar e consolidar na cultura organizacional os comportamentos esperados de nossos colaboradores, que estão definidos no Código de Ética e Conduta e na Política de *Compliance*.



Princípio ou abordagem da precaução GRI 102-11

Antes do lançamento, todos os produtos do Conglomerado Alfa são analisados pelo Comitê de Produtos Ativos e Passivos (PAP). De natureza consultiva, o PAP é um fórum multidisciplinar composto por representantes das áreas de Risco, Operações, Tecnologia e *Compliance*, entre outras, que tem como principal função avaliar novos produtos e alterações em produtos já existentes sob o ponto de vista das diretrizes do Conglomerado Alfa e da legislação vigente, adequando-os quando necessário.

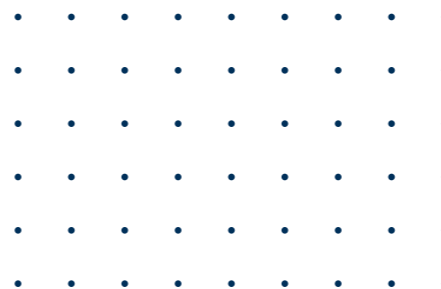
TODAS AS NOSSAS
ATIVIDADES FISCAIS SÃO
VALIDADAS POR AUDITORIAS
INTERNA E EXTERNA

Gestão tributária

GRI 103-2, 103-3 | 207

No que se refere à gestão tributária, o Alfa atua em conformidade com as melhores práticas e em cumprimento às legislações federal, estaduais e municipais, possibilitando que sejam estabelecidas estratégias de negócios e de desenvolvimento sustentável da organização. Todas as nossas atividades fiscais adotam o princípio da precaução, visando a mitigação de riscos e são validadas por auditorias interna e externa. Além disso, temos como meta estruturar uma política com procedimentos para destinação de verbas incentivadas para apoio de projetos pré-aprovados pelo órgão governamental competente (nas áreas da saúde, esporte, cultura etc.).

Para mais segurança e transparência, utilizamos sistemas que organizam as informações necessárias para a confecção dos cálculos dos tributos, dos respectivos recolhimentos e do cumprimento das obrigações acessórias. As informações fiscais servem de suporte a relatórios gerenciais e notas explicativas. Além de reportar à alta gestão, a área discute o tema constantemente com *stakeholders* por meio de entidades e associações representativas, acompanhando eventuais mudanças e ajustes no setor. Há ainda o constante acompanhamento das proposições legislativas que tramitam no Congresso Nacional sobre temas tributários que envolvem o setor financeiro. **GRI 207-1, 207-2**



Atuação transversal em Compliance

GRI 102-16, 103-2, 103-3 | 205, 206, 410, 412, 419

A ética, a integridade e o respeito aos direitos humanos, às leis e aos regulamentos na condução dos negócios são princípios exercidos nas relações com todos os *stakeholders* do Conglomerado Alfa. Com o objetivo de fortalecer esse compromisso, em 2021, o *compliance* consolidou sua atuação, passando a integrar o Comitê de Gestão de Riscos, que reúne a segunda e terceira linhas de defesa a fatores de exposição e já direcionava e coordenava políticas e programas transversais das áreas de Operações, Riscos, TI e Auditoria.

ATUAÇÃO DO COMITÊ DE GESTÃO DE RISCOS FOI REFORÇADA PELA ÁREA DE COMPLIANCE EM 2021

Além disso, para direcionar e dar suporte à nossa atuação em *Compliance*, existem ainda outros dois comitês: o de *Compliance* Regulatório e de Controles Internos que, entre outras atribuições, delibera sobre grandes projetos, cuja necessidade de implantação é captada via ambiente normativo regulatório e autorregulatório. Também apresenta indicadores, monitorando o cumprimento e adesão por parte das áreas de negócio, bem como discute o andamento das ações de conformidade. O Comitê de Análise de Conduta, por sua vez, com base em levantamentos realizados pela Auditoria Interna, tem a responsabilidade de decidir sobre medidas disciplinares – exceto em crédito – a serem aplicadas diante da averiguação de desvios.

A Gerência Geral de *Compliance* está estruturada em quatro diferentes equipes. As gerências de *Compliance* Regulatório, Controles Internos, Segurança da Informação e Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Financiamento ao Terrorismo, que de forma sinérgica atuam com o objetivo de aprimorar o tratamento do risco de conformidade de maneira a:

- **Garantir o atendimento à legislação vigente**, regulamentação e às políticas internas e externas;
- **Avaliar os impactos** das normas dos órgãos reguladores e autorreguladores;
- **Disseminar e zelar por uma cultura de controles internos**, identificando riscos, avaliando e/ou propondo controles adequados, se necessário, propondo e implementando planos de ação corretivos para solução, e reportando regularmente o resultado à Diretoria;
- Auxiliar a primeira linha de defesa no tocante ao pilar de **Segurança da Informação**, fornecendo pareceres, recomendando controles e fazendo monitoramentos nesse pilar;
- **Assegurar** que o Conglomerado não possua relacionamentos e/ou operações ligados à Lavagem de Dinheiro e Financiamento ao Terrorismo; e
- **Mitigar** o risco de vazamento de dados e ataque a sistemas operacionais.

Mantida a necessária independência entre as diferentes equipes, elas atuam como parceiras e consultoras das áreas gestoras para o permanente acultramento dos colaboradores em relação às funções e papéis decisivos para o cumprimento de normas internas e externas.

A conformidade é monitorada através do sistema MK Compliance, que possibilita classificar quais normas são aplicáveis ao Conglomerado, anotar informações e políticas que possam estar relacionadas às novas demandas regulatórias, assim como marcar aquelas que requerem envio de informações aos reguladores. Além disso, o sistema permite à área de *Compliance* notificar e interagir junto aos gestores do Alfa cujas responsabilidades estejam relacionadas às normas através de registro de comentários, observações e planos de ação necessários para atender requisitos exigidos pelos normativos.

Por meio desse sistema, é realizado o mapeamento digital e a atualização contínua das normas dos órgãos reguladores, entre eles, a Receita Federal, o Conselho Monetário Nacional, a Comissão de Valores Mobiliários (CVM), a B3, o

Banco Central, o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), a Superintendência de Seguros Privados (SUSEP) e a Superintendência Nacional de Previdência Complementar (PREVIC), além de entidades setoriais como: Associação Brasileira das Empresas de Cartões de Crédito e Serviços (ABECS) e Associação Brasileira das Entidades dos Mercados Financeiro e de Capitais (ANBIMA).

Em 2021, houve a revisão da [Política de Conformidade \(Compliance\)](#) e do Código de Ética e Conduta, validados pelo Conselho de Administração e publicados no Portal Corporativo. Após essa etapa, mais de 90% de nosso time de colaboradores estava devidamente capacitado no que se refere aos comportamentos e condutas esperados pelo Conglomerado no dia a dia de trabalho (Ética, Anticorrupção e Prevenção à Lavagem de Dinheiro) e a meta, para 2022, é atingir o patamar de 100%.

Para isso, a organização espera de todos os seus colaboradores a estrita observância aos padrões de conduta necessários a um relacionamento respeitoso e pacífico, reservando-se o direito de

apurar administrativamente quaisquer desvios e adotar as medidas adequadas a cada caso.

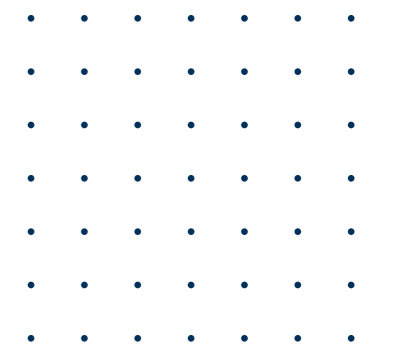
Por acreditar na concorrência leal, o Alfa não exerce e nem tampouco permite que seus colaboradores participem de qualquer atividade direta de *lobby* relacionada à aprovação de leis e regulamentos, que possam trazer qualquer benefício impróprio ao Conglomerado. A representação indireta é realizada por meio da participação em associações e entidades setoriais, como descrito no capítulo [Atuação institucional proativa](#).



+ DE 90%

DOS COLABORADORES RECEBERAM CAPACITAÇÃO

SOBRE OS COMPORTAMENTOS E CONDUTAS ESPERADOS





No que se refere à Prevenção à Lavagem de Dinheiro e ao Financiamento do Terrorismo e ao Financiamento da Proliferação de Armas de Destrução em Massa (PLD/FTP), o Alfa já atua em consonância com a legislação vigente no Brasil e exige essa conformidade também de nossos parceiros de negócios e fornecedores.

Em relação aos emissores de títulos, é feita uma avaliação prévia, considerando os seguintes pontos: **SASB FN-IB-410a.3**

- Envolvimento passado em casos de corrupção e lavagem de dinheiro e medidas tomadas para evitar a reincidência;
- Departamentos envolvidos no gerenciamento das políticas de AML (*Anti-Money Laundering*) e Corrupção;
- Políticas AML e Anticorrupção;
- Riscos socioambientais, avaliando:

a) O grau de exposição ao risco socioambiental de suas ações e operações

b) A existência de Política de Responsabilidade Social e se o documento é compatível com a natureza da emissora e com a complexidade de suas atividades, serviços e produtos; e

c) As diretrizes e princípios praticados nos negócios na relação com os clientes e usuários dos produtos e serviços oferecidos pela instituição.

O Comitê Diretivo de Prevenção à Lavagem de Dinheiro, além de garantir o cumprimento das políticas adotadas pelo Conglomerado, delibera sobre a comunicação de indícios de lavagem de dinheiro ao Conselho de Controle de Atividades Financeiras (COAF) e, quando envolver transações com títulos ou valores mobiliários, também à Comissão de Valores Mobiliários (CVM), sem que seja dada ciência aos envolvidos ou a terceiros.



[Clique aqui e acesse a Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Combate ao Financiamento do Terrorismo do Conglomerado Alfa.](#)



Canal de Comunicação de Indícios de Ilícitude

GRI 102-17, 102-43, 103-2, 103-3 | 205

Destina-se à comunicação de indícios de ilícitude relacionados às atividades do Conglomerado Alfa sem a necessidade de que o interlocutor se identifique. Está aberto a todas as nossas partes interessadas que presenciem e queiram denunciar quaisquer atos ilícitos, como corrupção, incluindo os crimes previstos pela Lei Anticorrupção nº 12.846/13, fraudes, lavagem de dinheiro, mau comportamento, assédio sexual ou moral ou que descumpram nossa Política de *Compliance* e/ou o Código de Ética e Conduta. O registro de denúncias a serem endereçadas pelo Comitê de Conduta, que é composto pelas áreas de Auditoria, *Compliance*, Gente & Gestão, Jurídico e risco, tem sido bastante baixo: em 2019, não houve nenhum; no ano seguinte, apenas uma denúncia foi registrada e, em

2021, novamente não houve nenhum caso. Periodicamente, o Comitê de Auditoria e o Conselho de Administração recebem relatórios sobre as atividades desse canal.

Em relação às reclamações via Banco Central, os registros do Conglomerado são inferiores aos reportados no *ranking* do Banco Central, que divulga apenas os das instituições que somam mais de 30 reclamações procedentes no trimestre. Já nos atendimentos via ouvidoria, houve uma redução de 12% no último trimestre de 2021 em relação ao primeiro trimestre do ano.

No final de 2021, foi criada no portal interno uma linha de denúncias de desvio de conduta exclusiva para os colaboradores do Conglomerado Alfa.

As denúncias podem ser feitas de segunda a sexta-feira, das 8h às 12h e das 14h às 18h, pelo telefone: **0800 775 5108**



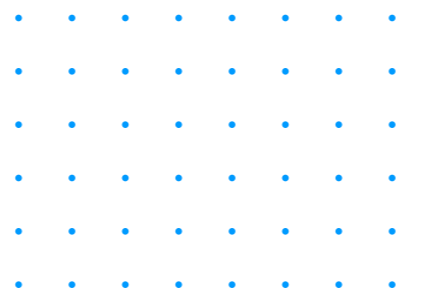
Cadeia de fornecedores

GRI 102-9

Considerando todo o Conglomerado, a cadeia de fornecedores é bastante diversa e formada por mais de cinco mil empresas. Muitas delas são consideradas “parceiras” e que demandam uma verificação com maior escrutínio, pois, geralmente, atuam em conjunto com o Alfa na entrega de seus produtos (Distribuição; Administração; Correspondentes Bancários; entre outros). Portanto, o risco dessa mistura da imagem do Conglomerado com a do terceiro (fornecedor/parceiro) é observada com proximidade pelas áreas que analisam os relacionamentos.

Em relação ao processo de verificação de fornecedores, foi iniciado, no segundo semestre de 2021, um projeto para aferimento de risco por meio de análises em fluxos envolvendo diversas áreas da empresa. Definiu-se que todo e qualquer fornecedor/parceiro deve passar por uma análise antes da assinatura do contrato – isto inclui os parceiros, cujo serviço prestado é diretamente ligado à entrega de um produto do Alfa e os fornecedores de serviços, desde fornecimento de material de escritório e limpeza, até consultorias, empresas de terceirização etc.

O processo inicia com o cadastramento de dados e documentos do candidato a fornecedor/parceiro em um sistema de gestão que contém um fluxo de análise em que a solicitação passa pelas áreas de Segurança da Informação; Risco Operacional e Socioambiental, *Compliance* Regulatório e Prevenção à Lavagem de Dinheiro, fundamentada na política de Abordagem Baseada em Risco (ABR) para atribuir um risco ao terceiro (baixo, médio ou alto, em que as análises deverão ser renovadas em até 36, 24 e 12 meses, respectivamente). Vale ressaltar que, sob a ótica de risco socioambiental, são requisitadas informações como:



- **Compromisso socioambiental do potencial parceiro/fornecedor;**
- **Práticas de monitoramento interno quanto ao emprego de trabalho infantil e análogo à escravidão;**
- **Práticas de monitoramento e/ou avaliação de fornecedores quanto ao emprego de trabalho infantil e análogo à escravidão;**
- **Aderência a licenciamentos ambientais;**
- **Sistema de gestão da saúde e segurança de empregados em ambiente de trabalho;**
- **Observação de eficiência em consumo de energia, água e demais recursos naturais, para preservação do meio ambiente;**
- **Localização de matriz e/ou filiais em proximidades de áreas de preservação ambiental, de patrimônio histórico, ou grupos sociais assistidos;**
- **Condenações, nos últimos cinco anos, em processos judiciais ou administrativos relativos a questões sociais e ambientais.**



Proatividade contra conflito de interesses GRI 103-2, 103-3 | 205

O Conglomerado Alfa estabelece padrões de controle para mitigar cenários nos quais potenciais conflitos de interesse possam vir a acontecer, sendo uma das primeiras práticas adotadas com este objetivo a segregação física, lógica e sistêmica das áreas de negócios, de produtos e serviços das três linhas de defesa da organização. Dessa forma, áreas com contato direto com clientes e que lidam com Informações Relevantes Não Públicas são segregadas das demais por meio de acessos exclusivos e com monitoramento dos respectivos canais de comunicação (oral, verbal e escrita).

Seguindo normas regulatórias, bem como as melhores práticas do mercado, o Alfa também atua com os conceitos de Pessoas Vinculadas e Pessoas Sensíveis, culminando na elaboração

de uma Política de Investimentos Pessoais (em fase final de revisão e aprovação). Com esse documento interno, nossos colaboradores terão conhecimento daquilo que será permitido ou limitado em termos de investimentos pessoais. Além de *Compliance*, as áreas do Cadastro e Recursos Humanos (Cultura, Gente e Gestão) atuarão nos respectivos controles como, por exemplo, *insider trading* e *front running*, observando as Barreiras da Informação implementadas.

Questões relevantes de Conflitos de Interesse são analisadas pela diretoria de Riscos e *Compliance* e apresentadas nos Comitês de *Compliance* Regulatório, quando necessário, podendo ser divididas também com o Conselho de Administração. Políticas e procedimentos já estão em vigor com o objetivo de mitigar ao máximo potenciais riscos de conflitos de interesse, a citar:

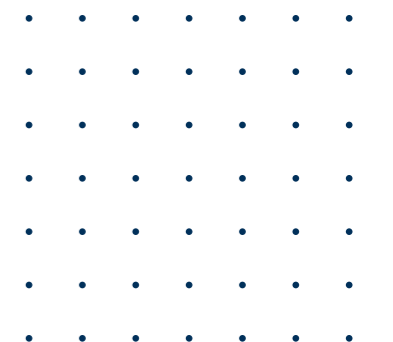
- **Conheça Seu Cliente**
(KYC – *Know Your Client*);
- **Conheça Seu/ua Colaborador/a**
(KYE – *Know Your Employee*);
- **Conheça Seu Fornecedor**
(KYS – *Know Your Supplier*); e
- **Conheça Seu Parceiro**
(KYP – *Know Your Partner*).

Procedimentos para Concessão de Doações e Concessão de Patrocínios também estão em vigor e acessíveis aos nossos colaboradores no Portal Corporativo, via Manuais de Instrução. Esses documentos abordam conceitos e práticas para evitar facilitações, propinas, subornos e vantagens indevidas, além de delimitar formas de relacionamento com agentes e instituições públicas, entidades de classe, clientes e demais terceiros. O Conglomerado também oferece treinamento anual sobre o tema aos colaboradores, tendo avaliação de *performance* mínima de 70%.



70%

É A PERFORMANCE MÍNIMA
ESPERADA DE COLABORADORES EM TREINAMENTOS SOBRE DOAÇÕES E PATROCÍNIOS



Privacidade e segurança de dados

GRI 103-2, 103-3 | 418

Ativamente envolvido em assuntos relacionados à segurança cibernética, ao longo de 2021, o Conglomerado Alfa deu início à implementação de um novo plano integrado para tornar ainda mais robustas e efetivas nossa gestão e estrutura em segurança na área. Trata-se de um projeto de responsabilidade conjunta e três diretorias: Operações (englobando a Superintendência de TI e Segurança da Informação); Riscos (incluindo *Compliance* e Controles Internos) e Diretoria de Auditoria Interna. A primeira etapa do plano envolveu a criação do Comitê de Gestão integrada de Riscos Cibernéticos (GIRC) e a revisão da Política de Segurança da Informação e Cibernética.

A partir daí, foi traçado o plano de ação que vem sendo implementado, tendo sido contratada a consultoria PwC para manter o monitoramento proativo de nosso ambiente de segurança da informação e cibernética. No que se refere à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), em 2021, houve:



- **Criação de uma gerência geral de proteção de dados, cujo titular foi nomeado encarregado de proteção de dados das empresas financeiras do Conglomerado, além de se nomear um encarregado de dados para a Seguradora e Previdência;**
- **Criação de grupo multidisciplinar envolvendo as áreas do Jurídico, Segurança da Informação, Tecnologia, Auditoria e Compliance, entre outras necessárias às atividades específicas para o tratamento da LGPD;**
- **Contratação de uma consultoria especializada para realizar o mapeamento dos processos que envolvem dados pessoais (tratamento dos dados) do Conglomerado, analisando e avaliando os riscos em relação à LGPD e apresentando ações mitigadoras;**
- **Monitoramento e gestão das ações de mitigação de riscos;**
- **Atualização das Políticas de Privacidade e demais documentos relacionados à privacidade;**
- **Ajustes em contratos com clientes, fornecedores e parceiros com a inclusão de cláusulas específicas de LGPD;**
- **Criação e divulgação aos colaboradores da Política de Proteção de Dados Pessoais;**
- **Divulgação de canais para atendimento a titulares;**
- **Plano de respostas em caso de incidentes; e**
- **Treinamento de colaboradores para disseminação da cultura de proteção de dados pessoais e privacidade para consequente cumprimento da LGPD.**

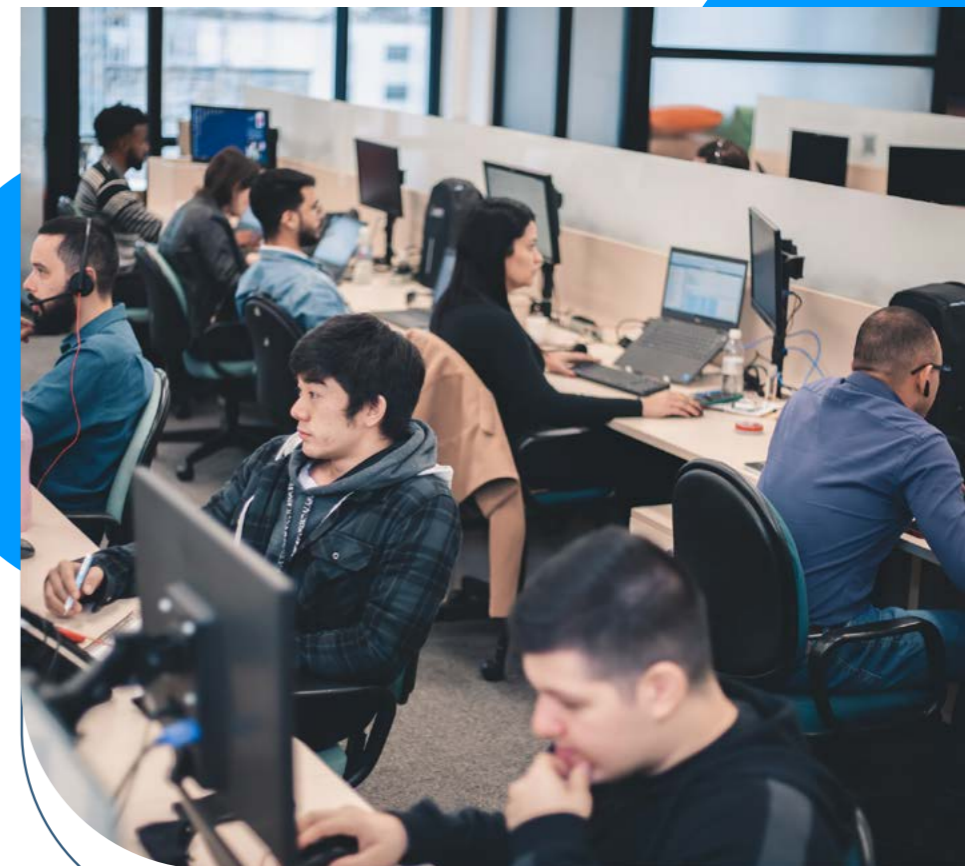
Em março de 2022, a Diretoria de *Compliance* estruturou mais um segmento de atuação, como segunda linha de defesa, dedicado exclusivamente à gestão de segurança da informação e de privacidade de dados, que também reporta matricialmente ao comitê de Gestão Integrada de Risco Cibernético (GIRC), grupo multidisciplinar envolvendo as áreas do Jurídico, Segurança da Informação, Tecnologia da informação, Auditoria Interna, Riscos e *Compliance*.

Atuando em conjunto, principalmente, com as áreas Jurídica e de Segurança da Informação, a Gerência Geral de Proteção de Dados desenvolveu e implementou o Programa de Privacidade e atualizou a Política de Privacidade do Conglomerado com o objetivo de definir as diretrizes das melhores práticas relacionadas ao tema. Além da automação das atividades, para agilizar a incorporação das práticas ao processo decisório e à cultura organizacional, 95% de nosso time de colaboradores foi capacitado para o atendimento da LGPD.

Com tudo isso, o Conglomerado não registrou notificações ou ocorrências sobre queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e à perda de dados de clientes, sejam recebidas de partes externas ou de agências reguladoras. Também não houve casos de vazamento, furto ou perda de dados de clientes. Nos últimos três anos, não tivemos notificações sobre os temas e nem ocorrências sobre queixas comprovadas de violação da privacidade do cliente, sejam recebidas de partes externas ou de agências reguladoras. Também não houve casos de vazamento, furto ou perda de dados de clientes. **GRI 418-1**

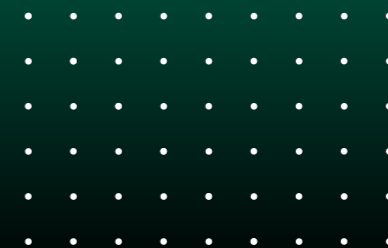


Acesse em nosso [site](#):
[Política de Privacidade](#)
[Política de Segurança da Informação](#)





Eficiência de negócios



Eficiência dos negócios

As empresas do Conglomerado operam sob a marca Alfa com administração centralizada e compartilhamento de sistemas e plataformas transacionais, dispondo também de um planejamento estratégico integrado com visão de longo prazo: o Alfa 2030. O atributo comum tem sido a centralidade nos clientes e a oferta de atendimento personalizado com soluções customizadas às necessidades específicas de pessoas físicas e empresas de todos os portes.


Dispondo desses diferenciais competitivos poderosos, é o reconhecimento pelo mercado que tem possibilitado a construção de relações de confiança duradouras e a consolidação de uma sólida carteira com mais de 410 mil clientes ativos, destacando que esse total já desconta eventuais sobreposições entre as carteiras das empresas que compõem o Conglomerado.

O planejamento do Alfa 2030 enfatiza as dimensões da Transformação Digital; de Gente, Liderança e Cultura; e da Sustentabilidade, e fundamenta o seu *roadmap* de implementação

a partir de duas perspectivas de futuro, que operam de forma complementar e simultânea: a Previsão (*forecast*), cuja natureza é o estabelecimento de planos e metas concretas; e a Visão (*foresight*), que projeta expectativas e desejos.

Dois marcos temporais foram estabelecidos a partir dessas perspectivas: um mais próximo, em 2025, ligado à Previsão; e outro, mais adiante, em 2030, que se mantém como horizonte e marco para a Visão de futuro. O Alfa 2030 acredita na potência transformadora, que resulta da união e da harmonia entre os princípios norteadores da Visão e da Previsão.

A implementação do plano Alfa 2030 demanda grande poder de orquestração de diversas frentes. Por este motivo, a coordenação do programa lançou mão do *Transformation Office* (TO), método que aplica competências de otimização das transformações necessárias com grande eficiência, capaz de organizar múltiplas ações de forma integral e se manter alinhado à gestão global da mudança.



PLANO ALFA 2030
ACREDITA NA POTÊNCIA
TRANSFORMADORA

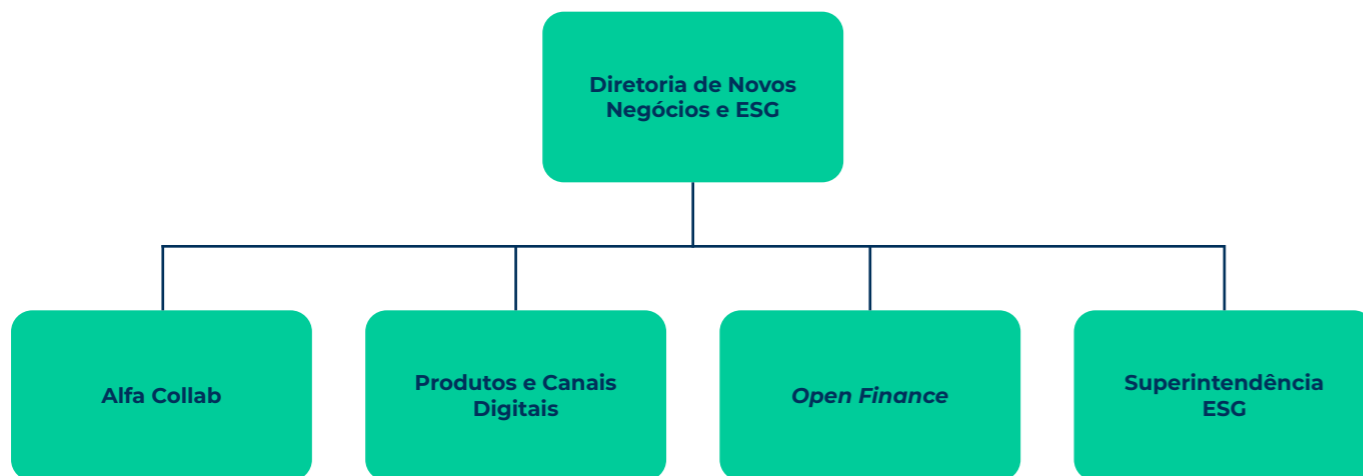
Inovação e tecnologia

GRI 103-2, 103-3 | 203

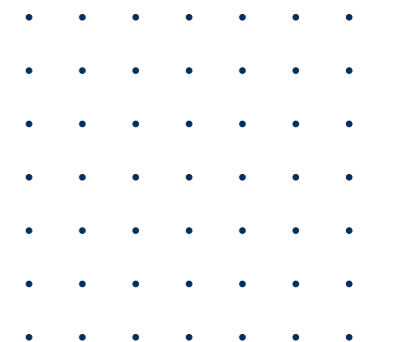
Partindo da premissa de que o *mindset* de inovação deve ser incorporado à cultura organizacional, integrando-se transversalmente ao processo decisório e às atividades diárias de nossos colaboradores, há um comitê multidisciplinar com a atribuição de utilizar a inovação e a transformação digital como suporte para aprimorar a experiência dos clientes em seu relacionamento com as empresas do Conglomerado, promovendo, além disso, a atuação integrada à nossa agenda ESG, de acordo com a seguinte estrutura:

Nosso Comitê de Inovação está atualmente à frente do planejamento e da realização paralela e simultânea de investimentos e projetos relacionados à transformação digital por meio do Alfa Collab, que integra as dimensões de inovação tecnológica e de aceleração da transformação digital.

Além disso, as competências de prontidão digital e gestão da informação (*data driven*) são determinantes para o futuro dos negócios do



R\$ **116,6** MI
 INVESTIDOS EM ESTRUTURA E INOVAÇÃO TECNOLÓGICA EM 2021



Conglomerado: a cultura de inovação e a infraestrutura tecnológica mais robusta, além de trazer agilidade aos processos e ganhos de eficiência, aceleram nossa adaptação a novos cenários e respondem à demanda dos clientes por um relacionamento digital mais eficaz sem abdicar da personalização de nosso atendimento.

Buscando o equilíbrio entre esses fatores de diferenciação estratégica, desde 2019, estamos em um ciclo crescente de investimentos em inovação e tecnologia. Em 2021, ampliamos a destinação de recursos para a área, atingindo um total de R\$ 116,6 milhões investidos em estrutura e inovação tecnológica.



Alfa Collab: acelerando a transformação digital

Criado em 2021 pelo Comitê de Inovação, o Alfa Collab é parte integrante de nosso *hub* de inovação aberta, além de ser um dos pilares do programa Impacta Mais, que em 2021 passou a reunir todas as nossas iniciativas em ESG, conforme destacado no capítulo de **Responsabilidade Socioambiental**.

Com atuação fundamentada em cinco frentes ecossistêmicas, o Alfa Collab já apoiou 31 *startups*, todas aprovadas em criterioso processo de seleção. Ao final do período, 13 *startups* integravam o programa, que também atuava com outras nove ex-integrantes que passaram a ser clientes, fornecedoras ou parceiras de negócios.

Os cinco princípios que norteiam a atuação do Alfa Collab são:

- **Promover negócios entre o ecossistema de inovação**, empresas do Conglomerado Alfa, acionistas e clientes.
- **Apoiar o crescimento das *startups*** participantes por meio do acesso ao mercado oferecido pelo Conglomerado, ao conhecimento de mentores altamente qualificados e a investimentos de *Venture Capital*.
- **Articular e estimular a formação de *clusters* colaborativos** focados em soluções inovadoras para problemas identificados pelo mercado.
- **Oferecer produtos e serviços de financiamento** sob medida para o crescimento de *startups* em qualquer estágio de maturidade.
- Financiar *startups* com **foco preferencial em impacto ESG**, razão que o credenciou como pilar do programa Impacta Mais.



Desempenho do ano

GRI 103-2, 103-3 | 201

O Conglomerado Alfa encerrou o exercício com lucro de R\$ 117,7 milhões e Patrimônio Líquido (PL) de R\$ 2,8 bilhões. Com mais de 410 mil clientes ativos de varejo, institucionais e corporações, o Alfa administra R\$ 23,5 bilhões de ativos totais, tendo registrado crescimento da carteira de 25,8% no varejo e de 23,7% no atacado em 2021.

Em 2021, as cinco empresas financeiras do Conglomerado registram ROE (Return on Equity) de 6%. Já para as duas outras empresas cujo escopo é reportado nesse relatório e que calculam o ROE de maneira distinta (a seguradora e a previdência), o prêmio emitido líquido em 2021 foi de R\$ 545,35 milhões com um Índice Combinado Ampliado de 113,4%, cuja sinistralidade foi de 70,2%.

As seguradoras apresentaram prejuízo no exercício de 2021 pelo alto índice de sinistralidade da carteira de Vida, em decorrência da covid-19, e na carteira de Auto, pela baixa precificação dos veículos novos, frente à crescente valorização

dos usados, inflação e desvalorização do real. A carteira de Ramos Elementares também sofreu perdas significativas pela alta frequência de danos climáticos durante o ano.

Preparadas de acordo com as práticas contábeis adotadas no Brasil e com as normas internacionais de relatório financeiro International Financial Reporting Standards (IFRS), emitidas pelo International Accounting Standards Board (IASB), as demonstrações financeiras do Conglomerado são apresentadas semestralmente e divulgadas publicamente, conforme nossa [Política de Divulgação de Informações](#).

R\$
117,7 MI
DE PATRIMÔNIO
LÍQUIDO EM 2021




Avaliações de rating

Em 2021, o Conglomerado Financeiro Alfa manteve avaliações de risco de crédito bastante positivas junto às seguintes agências de classificação de risco:

Fitch Ratings

F1+ (bra) - para crédito de curto prazo
AA (bra) - para crédito de longo prazo

Moody's

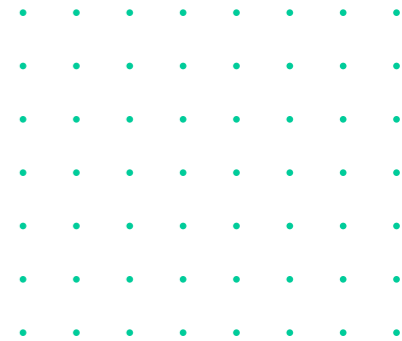
NP - para depósito global de curto prazo em moeda local
Ba2 - para depósito global de longo prazo em moeda local
NP - para depósito de curto prazo em moeda estrangeira
Ba2 - para depósito de longo prazo em moeda estrangeira

Valor econômico direto gerado e distribuído GRI 201-1

Valor econômico gerado (R\$)	2019	2020	2021
Receitas de intermediação financeira	1.296.505	1.205.339	1.639.977
Receitas de prestação de serviços e tarifas bancárias	108.103	130.568	168.906
TOTAL	1.404.608	1.335.907	1.808.883

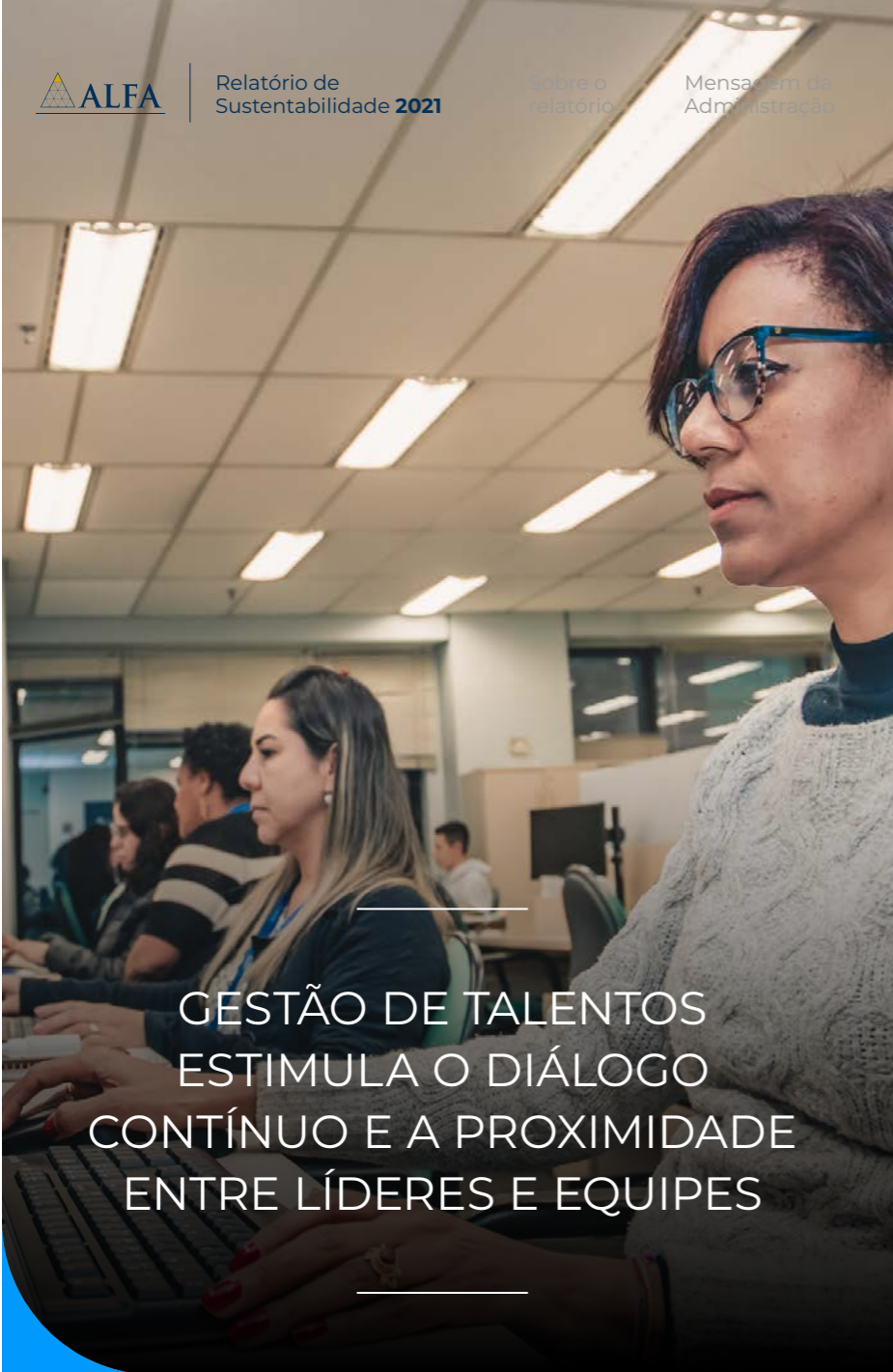
Valor econômico distribuído (R\$)	2019	2020	2021
Despesas da intermediação financeira	706.089	667.368	966.640
Despesas com pessoal	220.050	228.613	291.011
Juros s/ capital próprio destinado	41.024	40.070	43.565
Despesas tributárias	148.160	91.548	80.696
Investimentos na comunidade	1.829.000	1.131.000	2.792.000
TOTAL	2.944.323	2.158.599	4.173.912

Valor econômico retido (R\$)	2019	2020	2021
“VALOR ECONÔMICO DIRETO GERADO” MENOS “VALOR ECONÔMICO DISTRIBUÍDO”	-424.392	-822.692	-2.365.029





Capital Humano



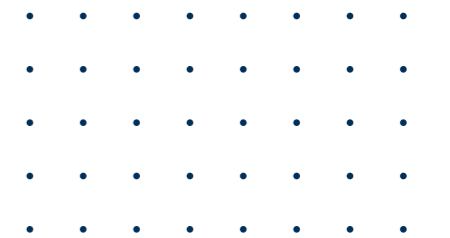
GESTÃO DE TALENTOS
ESTIMULA O DIÁLOGO
CONTÍNUO E A PROXIMIDADE
ENTRE LÍDERES E EQUIPES

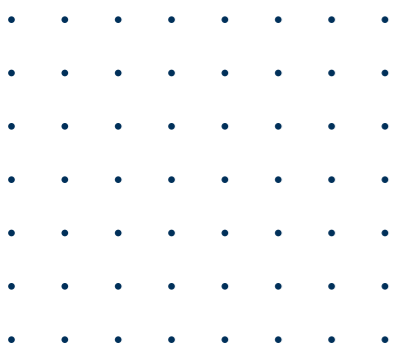
Capital Humano


GRI 103-2, 103-3 | 404

Para enfatizar a consolidação e a disseminação da cultura organizacional do Conglomerado Alfa, a área de gestão do capital humano passou a ser denominada, em 2021, Cultura, Gente e Gestão. Contando com políticas e processos estruturados e integrados, que vão desde a atração e seleção de profissionais até o desenvolvimento de programas para retenção e desenvolvimento de talentos e novas lideranças, uma das características da gestão de talentos é o estímulo contínuo ao diálogo e à proximidade entre líderes e suas equipes. O exemplo desse comportamento parte do próprio CEO: além de reuniões mensais com 300 líderes do Conglomerado realizadas desde 2021, foram retomados em 2022 os “Papos com o Fábio”, conversas informais com pequenos grupos de colaboradores para que cada pessoa tenha a oportunidade de opinar e colaborar com suas ideias.

Visando promover e consolidar a cultura de ética, inclusão e participação, as políticas e programas relacionados à gestão de pessoas vêm sendo gradativamente revisitados para fomentar a construção de um ambiente cada vez mais propício à atitude empreendedora e ao trabalho colaborativo. Com esse mesmo objetivo, em 2021, a área de Cultura, Gente e Gestão definiu um conjunto de cinco competências esperadas do time de colaboradores, em especial dos gestores e líderes. Para refletir a cultura organizacional desejada, as pessoas do time Alfa devem expressar suas competências atuando em linha com as seguintes diretrizes:

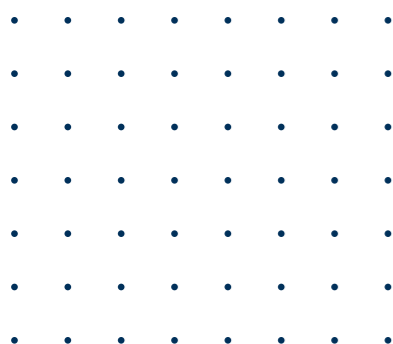




Competências	Diretrizes	Expressão da cultura Alfa
 Cliente no centro	Em alinhamento com a estratégia de negócios, atende necessidades e promove soluções para garantir a satisfação do cliente	Mais do que conhecer os produtos e serviços oferecidos pelo Alfa, entende o segmento de atuação de cada cliente e constrói relacionamentos de confiança com clientes e <i>prospects</i>
 Foco em resultados sustentáveis	Entrega além do solicitado no prazo, com qualidade, eficiência e em linha com nossa agenda ESG	Faz uso eficaz dos recursos existentes, busca motivar e liderar ações e esforços em equipe, responde positivamente a metas desafiadoras e mantém visão de sustentabilidade
 Criatividade e inovação	Busca soluções inovadoras em linha com a estratégia de negócios	Com visão <i>cross-sell</i> , utiliza modelos existentes e identifica novos padrões para gerar soluções inovadoras e mais eficientes não apenas para os clientes, mas também para os produtos e processos internos
 Capacidade de análise e tomada de decisões	Correlaciona dados e informações, fazendo conexões de causa e efeito	Com conduta ética e utilizando seu conhecimento e experiência, explora tendências de mercado e estrutura cenários para a tomada de decisões em curto, médio e longo prazos
 Gestão de pessoas	Direciona e motiva a equipe na execução do trabalho, liderando pelo exemplo	Busca o máximo comprometimento e desempenho, valoriza a diversidade, delega oferecendo apoio na execução das tarefas e promove a autonomia e o desenvolvimento das pessoas com <i>feedbacks</i> constantes

Em sinergia com esse conjunto de competências, foi definido 2022 como o Ano da Eficiência, lançando um programa com ações de reconhecimento aos colaboradores, que apresentem projetos de aprimoramento de produtos e serviços ou soluções inovadoras em todas as áreas do Conglomerado.

Atuando como parceira de toda a organização, a área define métodos e práticas que auxiliem na administração, fortalecimento e valorização do capital humano, visando proporcionar uma experiência profissional e pessoal marcante para cada colaborador ao buscar compatibilizar os objetivos individuais aos do Conglomerado. Sempre valorizando a meritocracia, além da diversidade, equidade e inclusão, a estratégia e as táticas adotadas pela área estão divididas em três segmentos, que são apresentados e detalhados a seguir:



Atração de talentos e marca empregadora:

Responsável por atrair profissionais alinhados com a cultura organizacional, desenvolver ações relacionadas à imagem do Alfa como marca empregadora, além de apoiar o processo de recrutamento interno, realizar entrevistas de desligamentos e ainda acompanhar projetos relacionados ao programa de aprendizagem (Melhor Aprendiz), profissionais com deficiências (PCD) e temas relacionados a Diversidade, Equidade e Inclusão.

Área de Remuneração e Orçamento de Pessoal:

Tem a atribuição de determinar as diretrizes do pacote de remuneração dos colaboradores (fixa e variável), acompanhar o nível de competitividade junto ao mercado e auxiliar os gestores na tomada de decisão no que se refere a movimentações salariais (méritos e promoções).

Desenvolvimento e cultura organizacional:

Responsável pelos programas de educação corporativa (presencial, *online* e certificações), Programa de Gestão de *Performance*, formação e desenvolvimento das lideranças e programa *onboarding* para os novos colaboradores.



Empregados por faixa etária GRI 102-8

	2019	2020	2021
Abaixo de 30 anos	448	448	468
Entre 30 e 50 anos	861	913	900
Acima de 50 anos	135	129	144
TOTAL	1.444	1.490	1.512

Atração e retenção de talentos

GRI 103-2, 103-3 | 401, 404

No Conglomerado Alfa, o principal critério para admissão é o mérito profissional, tendo pesos equivalentes as competências técnicas e a aderência ao propósito e valores de uma cultura organizacional que enfatiza o respeito aos direitos humanos, traduzindo-se na atuação com ética e integridade e na valorização da inclusão, diversidade e trabalho colaborativo.

Com o suporte da plataforma Gupy e de publicações nas mídias sociais, todas as oportunidades não confidenciais são divulgadas junto ao time para que cada colaborador possa se candidatar a movimentações verticais ou horizontais dentro do Conglomerado. Por meio do Gupy, é possível indicar amigos ou familiares para que participem de processos seletivos na organização – o que tem se mostrado eficiente também na ampliação do *fit* do candidato à nossa cultura.

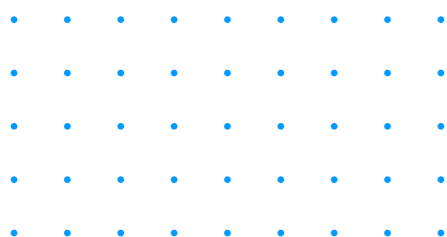
O programa *onboarding* foi aprimorado para que o profissional recém-contratado comece sentindo-se bem-vindo e acolhido pela equipe com a qual trabalhará. Para isso, uma semana antes do início efetivo no novo cargo, é promovida uma animada troca virtual de informações e, quando o profissional é recebido, todos já conhecem um pouco sobre a pessoa – desde o prato predileto, o time para o qual torce ou o nome e a idade dos filhos. É assim que a conversa começa e a proximidade e o diálogo vão sendo continuamente estimulados.

A taxa de *turnover* está em linha com a média do setor financeiro. Entretanto, o Conglomerado Alfa avalia constantemente a adoção de novas formas de retenção de talentos para aprimorar o bem-estar, a remuneração e os benefícios oferecidos aos colaboradores. Devido ao fato de o nosso quadro ser formado, em sua maioria, por mulheres em idade inferior a 30 anos, o maior percentual de saída ocorre nesse segmento.

Avaliação de desempenho, remuneração e benefícios

No Alfa, os colaboradores são contratados pela CLT em regime integral e por tempo indeterminado. Todos estão contemplados por acordos de negociação coletiva e a empresa tem como meta que tais acordos, a partir de 2022, incluam as negociações do Programa de Participação nos Resultados (PPR). **GRI 102-8, 102-41**

O programa de avaliação de desempenho é anual, ocorrendo em dois ciclos semestrais de *feedback*. Na segunda etapa, a avaliação é por competências, gestão de metas e, em conjunto com o gestor, a pessoa traça seu próprio Plano de Desenvolvimento Individual (PDI). Aliado à realização do Comitê de Carreiras, que aplica a ferramenta 9Box, esse processo – que abrange todos os colaboradores exceto estagiários – tem possibilitado que a área de Cultura, Gente e Gestão mantenha um foco individualizado – histórico e potencial – no desenvolvimento pessoal e profissional de cada colaborador. A gestão dessas informações é tratada pelo Comitê de Carreira e direcionada para a concessão de cursos de capacitação. **GRI 404-2, 404-3**



As metas são definidas com efeito cascata, partindo das organizacionais e específicas das áreas até as individuais. Durante o ano, a apuração das metas vai sendo divulgada para que possam ser acompanhadas e, ao final do ciclo, ocorre o pagamento da remuneração variável proporcional à avaliação de desempenho da área e individual. No Conglomerado, 100% dos colaboradores são elegíveis ao nosso Programa de Participação nos Resultados.

Todos os colaboradores contam também com uma cesta de benefícios que inclui: **GRI 401-2**

- Parcerias educacionais via Fundação Clemente Faria;
- *Gympass* - plataforma que une academias e modalidades esportivas. Este benefício é válido também para os dependentes;
- Alfa Club - Clube de Vantagens aos colaboradores do Alfa, uma plataforma de acesso a mais de 1.400 parceiros e 17.000 lojas disponíveis em um painel completo e exclusivo;
- Assistência médica;
- Licença-maternidade de quatro meses pela CLT e dois meses de ampliação;
- Licença-paternidade de cinco dias pela CLT e mais 15 dias de ampliação;

- Auxílio-creche/babá/filhos com deficiência;
- Assistência odontológica;
- Vale-refeição/alimentação;
- Vale-transporte;
- Empréstimo consignado.

Treinamento e desenvolvimento

A dinâmica evolutiva e o ritmo crescente dos negócios exigem que os colaboradores se mantenham atualizados diante do mercado e, além disso, tenham domínio das ferramentas tecnológicas e, principalmente, das políticas e códigos que norteiam a atuação do Conglomerado. Esse é o objetivo de nossa plataforma de cursos *online*, que oferece 40 cursos livres e nove capacitações obrigatórias, entre elas, *compliance*, segurança da informação e diversidade e inclusão. Além disso, para incentivar a busca contínua por conhecimento e desenvolvimento, o colaborador dispõe de parcerias educacionais oferecidas pela Fundação Clemente Faria e pode solicitar subsídio financeiro para a realização de cursos – desde inglês e graduação até MBA.

Com uma abordagem inovadora, o Conglomerado deu início, em 2022, a um programa específico para o desenvolvimento de lideranças em parceria com a Fundação Dom Cabral. Ao participar, cada líder recebe a responsabilidade de fazer *mentoring* de dois jovens profissionais atuantes no Alfa que, por sua vez, também são “mentores de seu mentor”. Ao fomentar a colaboração entre o mais experiente e os menos experientes, o programa corrobora a relevância e a contribuição oferecida por diferentes *backgrounds* profissionais e pela diversidade etária.

Média de horas de capacitação de empregados por gênero GRI 404-1

	2019	2020	2021
Homens	7,68	6,73	9,25
Mulheres	17,15	6,73	41,69
TOTAL	11,48	6,73	11,66



Saúde e bem-estar

GRI 103-2, 103-3 | 403, 403-1, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8

Para assegurar a saúde e o bem-estar físico e mental do time de colaboradores, a atuação da área de Bem-Estar visa dar ênfase às ações preventivas. A área, desde meados de 2021, vem mais intensamente implantando e estruturando ações alinhadas ao propósito de realizar a **Gestão de Saúde** de forma integral e integrada, alcançando inclusive o grupo familiar. São as seguintes as ações implementadas:

- **Ambulatório assistencial** *in company*, com foco na atenção primária, em ações de prevenção de doenças e promoção da saúde. Atendimentos presencial e por telemedicina que inclui o grupo familiar.

• Programas:

- **Com você Alfa Bem-Estar:** consultoria especializada para acolhimento, apoio e orientações nos pilares: Psicológico, Financeiro, Jurídico e Social, para colaboradores, e seus dependentes e agregados.
- **Sempre Bem:** gestão de crônicos através de cuidado personalizado e acessível com foco em evitar o agravamento de doenças, realizado por equipe médica multidisciplinar abrangendo colaboradores e grupo familiar, assistidos pelo plano de saúde oferecido pelo Alfa.
- **Amor de Mãe:** acompanhamento de saúde às gestantes com interação ativa, por meio de equipe de enfermagem qualificada, para as colaboradoras e cônjuges dos colaboradores.
- **Movimente-se:** a prática de atividade física é incentivada e apoiada com a oferta de Ginástica Laboral e *Gympass*, plataforma que oferece diversidade de modalidades esportivas em todo território nacional.
- **Viva Leve:** programa nutricional com atendimentos individualizados e em grupo com profissional especializado.
- **Comunicados e informativos** com orientações sobre saúde e estilo de vida, tais como alimentação, prática de atividade física, qualidade do sono, uso de álcool e outras drogas.

NOSSA GESTÃO DE
SAÚDE É INTEGRAL E
INTEGRADA

• Os cuidados com Saúde e Segurança

Ocupacional são realizados em conformidade com a legislação através de prestadores qualificados. Promovemos e incentivamos a interlocução com a gestão de saúde e os programas de Bem-Estar. Os exames periódicos são realizados nos locais de trabalho para 90% dos colaboradores para gerar melhor experiência do colaborador.

• **CIPA** constituída: há eleições digitais, o que traz maior conforto aos colaboradores e muita agilidade nas etapas de comunicação. Cipeiros possuem canal de comunicação direto com os colaboradores e contam com o apoio das áreas para realizarem o trabalho de prevenção a acidentes. A semana SIPAT conta com o apoio da área de Bem-Estar para sua realização, contando com o suporte de todos os programas estruturados. **GRI 403-4**

• **Benefícios assistenciais de saúde e odontológico:** oferecidos a todos colaboradores e seus dependentes, que contam com toda a estrutura da Gestão de Saúde, desde o ambulatório assistencial de atenção primária até programas estruturados de bem-estar.



Prevenção da covid-19

Com o surgimento de novas variantes da covid-19, em 2021, nossa prioridade seguiu sendo a saúde e o bem-estar do time de colaboradores. Além de estimular a vacinação, foram mantidos todos os protocolos e medidas preventivas adotados, seguindo rigorosamente as orientações da Organização Mundial da Saúde (OMS) e dos órgãos públicos brasileiros. Apesar da crescente imunização da população, na ocorrência das ondas de contágio por novas variantes da covid-19, nossos colaboradores foram orientados a trabalharem de forma híbrida, em alguns dias da semana, ou a ficarem em casa, em regime de *home office*. Gradativamente, as pessoas que retornaram ao trabalho na sede em São Paulo puderam contar com a orientação adicional da equipe de nosso ambulatório médico, que monitora e acompanha todo e qualquer evento em saúde.



Diversidade, equidade e inclusão

GRI 103-2, 103-3 | 405, 406

Sendo um dos cinco pilares do programa Impacta Mais – nosso programa em ESG apresentado a seguir no capítulo [Responsabilidade Socioambiental](#) –, a área de Diversidade, Equidade e Inclusão alcançou novo patamar de atuação em 2021. O ponto de partida desse processo evolutivo foi a realização do Censo da Diversidade, que contou com a participação voluntária e autodeclaratória de 83% dos colaboradores.

Do total de 1.346 respondentes, 24% se declaram negros ou pardos; 3% são pessoas com deficiência (PCD); 4% afirmam fazer parte do grupo LGBTQIA+; e 57% do quadro de colaboradores é composto por mulheres, sendo que 148 delas ocupam cargos de supervisão, coordenação e gerência.

O resultado do Censo da Diversidade deu origem a um plano de ação com visão até 2025, cuja primeira iniciativa foi a criação de quatro grupos de trabalho: gênero, etnia/raça, PCD e LGBTQIA+. Cada grupo conta com três integrantes, sendo dois deles representantes dos grupos considera-

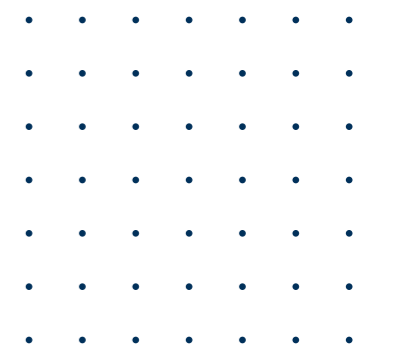
dos minoritários na sociedade para assegurar o lugar de fala de cada pessoa. Em reuniões semanais, os grupos de trabalho têm a atribuição de monitorar a implementação do plano de ação e identificar pontos de melhoria. Uma das metas da área em 2022 é a criação de um quinto grupo de diversidade etária, focado nos profissionais com mais de 50 anos.

Para envolver diretamente a alta liderança, foi realizado um evento de conscientização, reunindo o CEO e 300 líderes. Em seguida, o plano de ação em Diversidade, Equidade e Inclusão foi apresentado em uma *live* do CEO aberta aos 1.512 colaboradores e campanhas de comunicação interna deram foco ao tema, que também foi incluído como um dos cursos obrigatórios em nossa plataforma digital de capacitação.

Com o objetivo de evitar a ocorrência de vieses discriminatórios no dia a dia de trabalho, foram revistas as políticas internas de seleção, remuneração e o Código de Ética e Conduta. Também em 2021, no processo de seleção de profissionais

para os cargos iniciais de carreira, foi adotada a entrevista às cegas, uma etapa que deve ser estendida futuramente às demais funções. A área de Atração de Talentos tem realizado acompanhamento a cada seis meses do número de contratações de pessoas integrantes de grupos minoritários. Como um dos resultados preliminares da revisão das práticas e políticas de Diversidade, Equidade e Inclusão, houve a contratação de 40 pessoas negras em 2021 contra somente sete em 2020.

Em 2022, a empresa tem a meta de aumentar em 30% o número de contratações de grupos de minorias sociais em relação a 2021, incluindo mulheres em cargos de liderança, pessoas com deficiência e negros. No ano, pretende também publicar dois novos importantes documentos: a Política de Diversidade e Inclusão e a Política de Direitos Humanos, fundamentadas no princípio de não tolerância de qualquer forma de discriminação, seja por raça, religião, gênero, orientação sexual, deficiência ou idade.



Responsabilidade socioambiental



Responsabilidade socioambiental

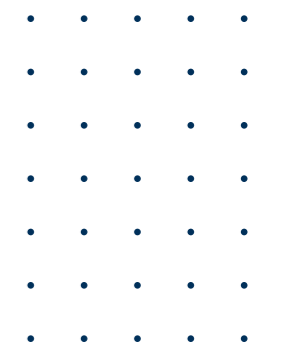
Com o objetivo de avançar nas diretrizes vitais de governança e das contribuições socioambientais, nosso programa Impacta Mais está alinhado a três princípios:

1. Compromisso diário de melhorar o desempenho nas operações próprias do Alfa nas dimensões ambiental, social, econômica e de governança;
2. Compromisso consciente e proativo de financiar, investir e apoiar projetos, operações e outras atividades, que gerem benefícios sociais, ambientais e de governança; e
3. Compromisso de enfatizar a gestão de riscos e *compliance* para evitar financiar, investir ou apoiar projetos, operações e outras atividades que gerem prejuízos socioambientais e de governança ou que sejam contrárias à lei, à moral e à ordem pública, tal como o desmatamento ilegal.

Nossos fatores socioambientais são considerados desde o início da proposta de crédito, onde a detecção de impeditivos no âmbito social e ambiental pode barrar o prosseguimento de uma operação. Em seguida, são realizadas *due diligences* com os clientes – via questionário e entrevistas – que possibilitam a confecção de um *Heat Map* que, junto com a análise econômico-financeira, vão compor a avaliação de risco de nossos clientes. A ferramenta poderá impactar a decisão da realização, ou não, de uma concessão de crédito e da determinação do custo da operação para o cliente (risco associado à operação). Os clientes que atuam em setores econômicos mais sensíveis (conforme determinados em nossa Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática) respondem questionários mais detalhados quanto à abordagem do tema ESG. **GRI 201-2, SASB FN-CB-410a.2**

Embora o Conglomerado Alfa ainda não disponha de produtos que integram diretamente todos os critérios ambientais, sociais e de governança, desde 2021, já contamos com uma consultoria para nos dar suporte no desenvolvimento dessa metodologia. Para 2022, há três metas específicas: **SASB FN-AC-410a.2**

1. Desenvolver metodologia de integração de fatores ambientais, sociais e de governança (ESG) ao portfólio de produtos já existente;
2. Desenvolver um fundo específico com critérios ESG; e
3. Aderir aos Princípios para o Investimento Responsável (PRI), iniciativa de investidores em parceria com a Iniciativa Financeira do Programa da ONU para o Meio-Ambiente (UNEP FI) e o Pacto Global da ONU.



Educação financeira

GRI 103-2, 103-3 | 203, 203-2, FS16

Desde 2015, o Alfa oferece a colaboradores um curso em Educação Financeira com certificação DSOP. Com o objetivo de democratizar o acesso a informações, atualmente, um grupo de 20 profissionais certificados multiplica esse conhecimento em palestras para clientes interessados na tomada de decisões financeiras mais eficientes.

Inicialmente vinculadas ao ecossistema dos convênios de oferta de empréstimos consignados, as palestras de Educação Financeira trazem uma abordagem para debater endividamento, investimentos e planejamento financeiro, fomentando o desenvolvimento econômico.

A partir de 2022, com a criação do Alfa Ensina, a iniciativa começou a ser estendida a outros segmentos e produtos do Alfa, pois compreendendo sua relevância para a sociedade, o tema foi incluído em nossa matriz de materialidade – tanto pela alta liderança quanto pelos demais *stakeholders*.

O Alfa Ensina nasceu com a missão de descomplicar as finanças e promover a inclusão socioeconômica para todos de forma prática e acessível. Por meio de uma plataforma *online*, além de

curso e *e-books*, nosso programa de educação financeira oferece conteúdos exclusivos para que o cliente consiga atingir maior crescimento pessoal e profissional com testes de perfil, trilhas de conhecimento, mentoria e terapia financeira. Também estão sendo realizadas mudanças em nossa estratégia de atuação nas redes sociais com postagens focadas em proporcionar aos seguidores mais dicas e informações voltadas às boas práticas financeiras.

Agenda ESG

Para acelerar a integração transversal de nossa agenda ESG à estratégia de negócios, além de intensificar as ações de sensibilização e mobilização de colaboradores e clientes com a realização de nove *lives* sobre temas relacionados à sustentabilidade, diversidade e inclusão, nosso programa Impacta Mais teve sua atuação fundamentada em cinco pilares:

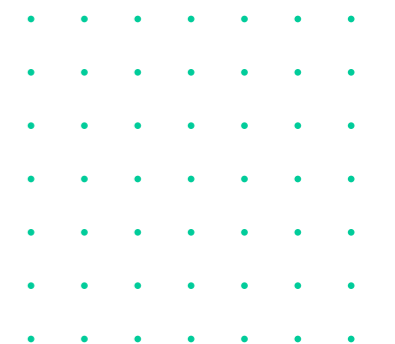
Engajamento Institucional e Compromissos Públicos – Manter as políticas internas em aderência aos princípios ESG e fomentar a adesão da organização a movimentos setoriais relevantes, referenciados em padrões de desempenho de sustentabilidade.

Produtos ESG – Acelerar o desenvolvimento de produtos e serviços, que ofereçam inovação ao mercado e sejam atrelados a critérios e práticas em ESG.

Diversidade, Equidade e Inclusão – Promover a diversidade, a equidade de gênero e a inclusão social. As iniciativas relacionadas a esse pilar são apresentadas no capítulo **Capital Humano** desse relatório.

Alfa Collab – Estabelecer parcerias em inovação tecnológica e estruturar produtos e serviços customizados às necessidades operacionais e de financiamento de capital para *startups* comprometidas em gerar impactos socioambientais com os seus negócios. O Alfa Collab com seus objetivos e resultados alcançados em 2021 é apresentado em **Inovação e tecnologia**.

Responsabilidade Social – Incentivar os colaboradores para que atuem como consultores voluntários em parceria com ONGs selecionadas com o objetivo de apoiar o desenvolvimento de soluções para problemas específicos dessas organizações, além da realização de campanhas pontuais de impacto social.



Com base nessas diretrizes, o Conglomerado já alcança resultados relevantes, como a coordenação da emissão, ainda em dezembro de 2020, do primeiro Certificado de Recebíveis do Agronegócio (CRA), que foi classificado como *Green Bond* no Brasil, para a Bioenergética Aroeira do setor sucroalcooleiro. Motivado por esse pioneirismo, ao longo de 2021, o time do Alfa enfatizou a estruturação e coordenação de operações em setores fundamentais para o desenvolvimento sustentável do país, como energia renovável e saneamento, entre as quais, podem ser destacadas as seguintes:

- Primeira emissão de debêntures para a Allonda Ambiental, que foi classificada como *Sustainability-Linked Bond* (SLB). A empresa oferece soluções inovadoras em engenharia e gestão de resíduos, energia e água.
- **Primeira emissão da Companhia de Água e Esgoto do Ceará (CAGECE)**, sendo a maior parte dos recursos captados destinada a projetos de abastecimento de água e implantação de esgoto sanitário em regiões carentes de saneamento básico.

- Captação parcial na emissão de debêntures para a AEGEA, que **totalizou R\$ 7,8 bilhões para o financiamento** da outorga de blocos de concessão da CEDAE. Com essa operação, a AEGEA se tornou a maior operadora privada de saneamento no Brasil.
- **Emissão de Certificado de Recebíveis do Agronegócio (CRA)** para a Cotrijal Cooperativa Agropecuária e Industrial, primeira operação de mercado de capitais com fiança do BNDES, que ampliou o acesso dos cooperados a capital com taxas mais benéficas.
- **Fiança do BNDES** em operação com a finalidade de garantir a construção e a operação de 40 centros de saúde em Belo Horizonte (MG).
- Outras operações e iniciativas realizadas no ano relacionadas à redução de emissão de Gases de Efeito Estufa (GEE) pela geração de energia limpa e renovável são apresentadas em [Estratégia climática](#).



Atuação institucional proativa GRI 102-13

Com o objetivo de fomentar a adesão das empresas do Conglomerado Alfa a movimentos setoriais relevantes, em especial no que se refere a ESG, o Conglomerado Alfa participa de discussões setoriais, visando contribuir tecnicamente para as principais pautas em debate no setor financeiro do país e vem intensificando a atuação institucional proativa por meio das seguintes entidades setoriais:

ANBIMA (Associação Brasileira das Entidades dos Mercados Financeiro e de Capitais) - Comissão de Acompanhamento de Administração de Recursos de Terceiros.

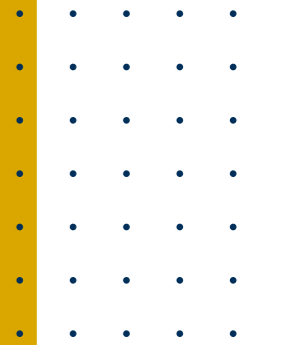
Febraban (Federação Brasileira de Bancos) – Comitê de Relações Institucionais; Comitê de ESG; Comitê de Auditoria; Comitê de Crédito Consignado; Comitê de *Compliance* e Comitê de Produtos, entre outros.

ABBC (Associação Brasileira de Bancos) – Comissão de Crédito Consignado; Comissão de Assuntos Jurídicos; Comissão de Assuntos Legislativos.

ABEL (Associação Brasileira de Empresas de *Leasing*)

Acrefi (Associação Nacional das Instituições de Crédito, Financiamento e Investimento) – Comissão de Assuntos Jurídicos; Comissão de Tecnologia; e Comissão de *Compliance*.

FenaPrevi (Federação Nacional de Previdência Privada e Vida) – Comissão de Investimentos, Comissão de Assuntos Jurídicos, entre outras.



O processo de conscientização e mobilização dos colaboradores em relação à nossa agenda estratégica em ESG tem tido efeito bastante positivo e viabilizado o surgimento proativo de iniciativas sustentáveis em todas as áreas e segmentos do Conglomerado Alfa. Por exemplo, além de fortemente engajada no programa Impacta Mais com a coordenação nossas ações de Diversidade, Equidade e Inclusão, a área de Cultura, Gente e Gestão deu início, em 2021, a um processo de aceleração da adoção de assinatura e arquivamento digital de documentos referentes à gestão trabalhista, previdenciária e de saúde e segurança ocupacional. A meta para 2022 é implementar métricas para avaliar o ganho de eficiência e a redução do consumo de papel com seu respectivo impacto ambiental.

Na Seguradora Alfa, duas iniciativas objetivam incentivar nos clientes a consciência socioambiental. Na contratação de um seguro residencial, recebe um desconto a pessoa que, ao responder o Questionário de Avaliação de Riscos (QAR), informar que adota ações sustentáveis contínuas como uso de energia solar no imóvel, reciclagem de materiais ou reúso de água. Também é disponibilizado aos clientes um serviço de descarte sustentável de bens segurados, que

sofram sinistro. O serviço denominado de Descarte de Salvados é feito em parceria com uma empresa especializada, que dá destinação correta ao item enquanto a seguradora emite um certificado de descarte sustentável ao cliente.

Gestos solidários

Em parceria com a Phomenta, cuja missão é acelerar empreendedores do terceiro setor e transformar voluntários em consultores de impacto, em 2021, selecionamos sete ONGs nas quais nossos colaboradores são estimulados a atuar voluntariamente com o objetivo de apoiar o desenvolvimento de soluções para desafios específicos enfrentados por essas organizações. As ONGs em que nosso time teve a oportunidade de colaborar voluntariamente com seu conhecimento e experiência no setor financeiro foram: Instituto Reciclar (inserção no mercado de trabalho), Celeiro Vó Tunica (moradia e capacitação para jovens), Instituto de Conservação Costeira (preservação ambiental), Associação Mata Ciliar (educação e preservação ambiental), Casa Hacker (edu-

cação e inclusão digital para mulheres), ACESA Capuava (assistência a PCDs) e Somar (programas de ajuda solidária).

Tradicionalmente, o Alfa também apoia iniciativas solidárias como a Campanha de Inverno, que todos os anos arrecada agasalhos e cobertores entre os colaboradores para doar a instituições nas cidades em que atuamos. Em 2021, foi lançada a iniciativa **#todosporumacausa**, que viabilizou a doação total de R\$ 150 mil para a compra de cestas básicas em parceria com a ONG Banco de Alimentos. Em cada andar do edifício sede em São Paulo também estão sendo criados locais de coleta de *blisters* e tampinhas de plástico, que, periodicamente, são revertidos em subsídio para causas sociais.

Estratégia climática

GRI 103-2, 103-3 | 305

O Conglomerado Alfa passou a integrar, em 2020, a Coalização Brasil Clima, Floresta e Agricultura, um movimento que conta com mais de 300 representantes do setor privado brasileiro e objetiva formular propostas e soluções, que ajudem o Brasil a implementar os compromissos assumidos no Acordo de Paris da Conferência das Nações Unidas sobre Mudanças Climáticas. Com isso, assumimos os seguintes compromissos: **GRI 102-12**

- Cumprir os prazos de implantação do Código Florestal Brasileiro;
- Promover o *Compliance* com o Código Florestal Brasileiro;
- Assegurar a inexistência de desmatamento ilegal em cadeias produtivas;
- Assegurar que o desmatamento líquido nas cadeias de fornecedores seja zero;
- Exigir comprovação de que, nas compras corporativas de produtos de florestas nativas, a madeira seja legalmente controlada ou certificada; e
- Levantar inventários de emissão de gases de efeito estufa e fazer planos de ação para reduzi-la.

Também estamos em elaboração de nosso compromisso relativo a Mudanças Climáticas, Desmatamento & Biodiversidade, Recursos Hídricos e Governança Ambiental, que estabelecerá as práticas específicas do Conglomerado Alfa relacionadas a essa temática. Considerando a relevância e a proporcionalidade nas atividades da instituição e em alinhamento aos nossos Princípios Comerciais, Política Socioambiental e de práticas de Governança Corporativa, estamos mapeando como as mudanças climáticas podem impactar em nossos negócios.

Ao longo desse processo de identificação de riscos e oportunidades ligados ao tema, em 2021, nosso foco foi a oferta de produtos e serviços para fomentar a substituição dos combustíveis fósseis emissores de Gases de Efeito Estufa (GEE).

Para incentivar a mobilidade limpa e a geração e consumo de energia renovável, por exemplo, foram realizadas algumas operações de porte, como:



- **Emissão de debêntures para a SPIC Brasil**, subsidiária de um dos maiores conglomerados de energia do mundo, que atua no país com **matriz de geração hidro, eólica e térmica exclusivamente a gás natural**. A totalidade dos recursos captados é destinada à modernização da usina Hidrelétrica São Simão na divisa entre os estados de Minas Gerais e Goiás.

- **Quatro fianças (BNB e BNDES) no total de R\$ 532 milhões** para garantir a operação de financiamento de **parques eólicos** para Statkraft, CGN Atlantic, Echoenergia e Casa dos Ventos.

- A área de Tesouraria concretizou a primeira parceria para incentivar a **mobilidade limpa** com o International Finance Corporation (IFC) e, em 2021, **captou US\$ 265 milhões** para aportar exclusivamente em operações de financiamento de carros elétricos, híbridos ou *flex*.

- Em parceria com o grupo de energia EDP, a Financeira estruturou um projeto de financiamento para que toda a rede de concessionárias da Audi no país receba condições diferenciadas para instalar **placas fotovoltaicas** e passar a consumir energia solar.

Em 2021, também fizemos nosso primeiro inventário de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), em conformidade com o GHG Protocol.

Além de comercializar produtos tradicionais com coberturas padronizadas, no segmento patrimonial, que engloba seguros residenciais e empresariais, a Alfa Seguradora oferece coberturas relacionadas a eventos climáticos extremos. Já na análise para a aceitação de risco são considerados os monitoramentos e estatísticas referente a eventos climáticos com impacto na precificação. Nossa seguradora também possui contrato de resseguro para proteção em caso de catástrofes oriundas de mudanças climáticas, mitigando assim os riscos de perdas financeiras.

SASB FN-IN-450a.3

ANÁLISE DE RISCO DA ALFA SEGURADORA CONSIDERA EVENTOS CLIMÁTICOS

Emissões de gases de efeito estufa em 2021¹ (tCO₂ equivalente)

Emissões diretas de GEE ² GRI 305-1	Escopo 1
Geração de eletricidade, calor ou vapor	42,09
Emissões fugitivas	4,68
Total	46,77
Emissões indiretas de GEE ³ GRI 305-2	Escopo 2
Total de emissões provenientes da aquisição de energia	233,26
Outras emissões de GEE ⁴ GRI 305-3	Escopo 3
Resíduos gerados nas operações	1,26
Viagens a negócios	64,83
Transporte de empregados	173,63
Total	239,72
TOTAL DE EMISSÕES ESCOPOS 1, 2 E 3	519,75

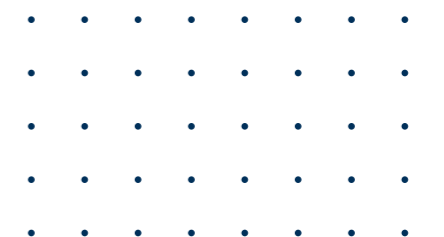
¹ Fatores de emissão disponibilizados pela ferramenta de cálculo do Programa Brasileiro GHG Protocol v2022.2.0. GWP: Utilizados os valores de referência para GWP do IPCC AR5.

² O cálculo considera CO₂ (dióxido de carbono), CH₄ (metano), N₂O (óxido nitroso) e HFCs (hidrofluorcarbonetos).

³ O cálculo considera CO₂

⁴ O cálculo considera CO₂, CH₄ e N₂O.

Emissões biogênicas de CO ₂ GRI 305-1	2021
Escopo 1	13,33
Escopo 3	45,27
Total	58,60
Intensidade de emissões de GEE GRI 305-4	2021
Intensidade de emissões per capita (t CO₂ equivalente)	0,3438





Anexos

Relação de indicadores GRI

Indivíduos dos órgãos de governança GRI 102-8

	2019	2020	2021
Membros dos órgãos de governança	46	40	36

Rotatividade GRI 401-1

Empregados contratados

Por faixa etária	2019		2020		2021	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Abaixo de 30 anos	218	15,10%	197	13,22%	314	20,77%
Entre 30 e 50 anos	131	9,07%	136	9,13%	171	11,31%
Acima de 50 anos	21	1,45%	27	1,81%	12	0,79%
TOTAL	370	25,62%	360	24,16%	497	32,87%
Por gênero	2019		2020		2021	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Homens	151	10,46%	197	13,22%	241	15,94%
Mulheres	219	15,17%	163	10,94%	256	16,93%
TOTAL	370	25,62%	360	24,16%	497	32,87%

Empregados que deixaram a empresa

Por faixa etária	2019		2020		2021	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Abaixo de 30 anos	135	9,35%	137	9,19%	220	14,55%
Entre 30 e 50 anos	165	11,43%	116	7,79%	217	14,35%
Acima de 50 anos	28	1,94%	56	3,76%	13	0,86%
TOTAL	328	22,71%	309	20,74%	450	29,76%
Por gênero	2019		2020		2021	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Homens	127	8,80%	153	10,27%	190	12,57%
Mulheres	201	13,92%	156	10,47%	260	17,20%
TOTAL	328	22,71%	309	20,74%	450	29,76%

Taxa de rotatividade (turnover)¹

	2019	2020	2021
Total headcount	1.444	1.490	1.512
Por faixa etária	2019	2020	2021
Abaixo de 30 anos	12,00%	11,00%	18,00%
Entre 30 e 50 anos	10,00%	8,00%	13,00%
Acima de 50 anos	2,00%	3,00%	1,00%
Por gênero	2019	2020	2021
Homens	10,00%	12,00%	14,00%
Mulheres	15,00%	11,00%	17,00%

¹ Metodologia de cálculo: $[(\text{contratados} + \text{desligados})/2]/\text{headcount total}$.

Licença maternidade/paternidade GRI 401-3

Por faixa etária		2019	2020	2021
Taxa de retorno ¹	Homens	100%	100%	100%
	Mulheres	100%	100%	100%
Taxa de retenção ²	Homens	100%	100%	100%
	Mulheres	100%	100%	100%

¹ Considera o número total de empregados que retornaram ao trabalho após a licença maternidade/paternidade.

² Considera o número total de empregados retidos 12 meses depois de terem retornado ao trabalho após a licença maternidade/paternidade.

Proporção entre a remuneração do indivíduo mais bem pago e a remuneração média anual de todos os empregados GRI 102-38

Remuneração ¹	2019	2020	2021
Proporção	8,04	11,63	15,53

¹ Considera-se para o cálculo os seguintes tipos de remuneração: salário, PLR (Participação nos Lucros e Resultados), PPR (Programa de Participação nos Resultados) e comissão.

Média de horas de capacitação da força de trabalho por categoria funcional GRI 404-1

Empregados	2019	2020	2021
Diretoria e Conselho	0	0	0
Gerência	11,97	6,97	12,02
Administrativo	11,88	6,94	11,97
Comercial	11,74	6,85	11,85
TOTAL	11,48	6,73	11,66
Trabalhadores	2019	2020	2021
Estagiários	5,00	7,00	5,00

Os aprendizes passam por horas de capacitação técnicas na Instituição capacitadora e os demais colaboradores, além da plataforma de capacitação *online*, podem solicitar cursos específicos. Desta forma, o número varia muito de pessoa para pessoa.

Força de trabalho por categoria funcional e gênero GRI 102-8, 405-1

Empregados	2019		2020		2021	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Diretoria e Conselho	42	4	38	2	34	2
Gerência	228	214	228	206	226	181
Administrativo	182	259	222	266	272	293
Comercial	127	388	134	394	137	367
TOTAL	579	865	622	868	669	843

Trabalhadores	2019		2020		2021	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Aprendizes	10	12	11	9	7	16
Estagiários	12	17	17	17	40	51
TOTAL	22	29	28	26	47	67

Força de trabalho por categoria funcional e faixa etária GRI 102-8, 405-1

Empregados	2019			2020			2021		
	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos
Diretoria e Conselho	0	2	44	0	3	37	0	3	33
Gerência	79	314	49	70	311	53	59	288	60
Administrativo	183	224	34	211	247	30	245	280	40
Comercial	186	321	8	167	352	9	164	329	11
TOTAL	448	861	135	448	913	129	468	900	144
Trabalhadores	2019			2020			2021		
	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos
Aprendizes	22	0	0	20	0	0	23	0	0
Estagiários	29	0	0	34	0	0	91	0	0
TOTAL	51	0	0	54	0	0	114	0	0

Força de trabalho dos grupos de sub-representados por categoria funcional GRI 405-1

Empregados	2019				2020				2021			
	Pretos e Pardos		PCDs		Pretos e Pardos		PCDs		Pretos e Pardos		PCDs	
Diretoria e Conselho	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Gerência	4	0,90%	2	0,45%	4	0,92%	2	0,46%	4	0,98%	2	0,49%
Administrativo	24	5,44%	0	0%	23	4,71%	0	0%	38	6,73%	0	0%
Comercial	16	3,11%	0	0%	9	1,70%	0	0%	17	3,37%	0	0%
TOTAL	44	3,05%	2	0,14%	36	2,42%	2	0,13%	59	3,90%	2	0,13%
Trabalhadores	2019				2020				2021			
	Pretos e Pardos		PCDs		Pretos e Pardos		PCDs		Pretos e Pardos		PCDs	
Aprendizes	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Estagiários	1	3,45%	0	0%	1	2,94%	0	0%	8	8,79%	0	0%
TOTAL	1	1,96%	0	0%	1	1,85%	0	0%	8	7,02%	0	0%

Força de trabalho comunicada e treinada em políticas e procedimentos anticorrupção, por categoria funcional¹ GRI 205-2

Empregados		2020		2021	
		Comunicados	CapacitadosPCDs	Comunicados	CapacitadosPCDs
Diretoria e Conselho	número	10	8	8	7
	percentual	100%	80%	100%	87,5%
Gerência	número	315	286	377	361
	percentual	100%	90,79%	100%	95,76
Administrativo	número	516	406	503	467
	percentual	100%	78,68%	100%	92,84%
Comercial	número	520	452	630	578
	percentual	100%	86,92%	100%	91,75%
TOTAL	número	1.361	1.152	1.518	1.413
	percentual	100%	85%	100%	93,08%
Trabalhadores ²		2020		2021	
		Comunicados	CapacitadosPCDs	Comunicados	CapacitadosPCDs
Estagiários	número	86	69	99	90
	percentual	100%	80,23%	100%	99,91%

¹ Informações de 2019 indisponíveis porque o controle dos treinamentos foi iniciado em 2020.

² A empresa possui aprendizes, mas como são registrados em outras instituições não têm acesso à plataforma de capacitação.

Percentual de indivíduos nos órgãos de governança, por gênero¹ GRI 405-1

2019	Homens	91,3%
	Mulheres	8,7%
2020	Homens	95,0%
	Mulheres	5,0%
2021	Homens	94,4%
	Mulheres	5,6%

¹ Não há membros dos órgãos de governança da organização que são representantes de "minorias ou grupos vulneráveis" (negros, LGBTQIA+, PCDs etc.).

Percentual de indivíduos nos órgãos de governança, por faixa etária¹ GRI 405-1

2019	Abaixo de 30 anos	0%
	Entre 30 e 50 anos	4,4%
	Acima 50 anos	95,6%
2020	Abaixo de 30 anos	0%
	Entre 30 e 50 anos	7,5%
	Acima 50 anos	92,5%
2021	Abaixo de 30 anos	0%
	Entre 30 e 50 anos	8,3%
	Acima 50 anos	91,7%

¹ Não há membros dos órgãos de governança da organização que são representantes de "minorias ou grupos vulneráveis" (negros, LGBTQIA+, PCDs etc.).

Razão matemática do salário-base entre mulheres e homens, por categoria funcional¹ GRI 405-2

Empregados	2019	2020	2021
Diretoria e Conselho	1,17	1,27	1,23
Gerência	0,57	0,59	0,59
Administrativo	0,84	0,87	0,79
Comercial	0,99	0,98	1,05

¹ O cálculo considera o salário-base das mulheres e dos homens em cada uma das categorias funcionais.

Sumário de conteúdo da GRI GRI 102-55

Conteúdos Gerais

GRI Standards	Conteúdo	Página	Omissão	ODS
GRI 101: Fundamentos 2016				
GRI 101 não possui Conteúdos				
Perfil organizacional				
GRI 102: Conteúdos Gerais 2016	102-1 Nome da organização	12		
	102-2 Atividades, marcas, produtos e serviços	12		
	102-3 Localização da sede da organização	12		
	102-4 Local das operações	12		
	102-5 Natureza da propriedade e forma jurídica	12		
	102-6 Mercados atendidos	12		
	102-7 Porte da organização	13		
	102-8 Informações sobre empregados e outros trabalhadores	43, 44, 58, 61 e 62		8, 10
	102-9 Cadeia de fornecedores	30		
	102-10 Mudanças significativas na organização e em sua cadeia de fornecedores	Não há.		
	102-11 Princípio ou abordagem da precaução	24		
	102-12 Iniciativas externas	55		
	102-13 Participação em associações	53		

GRI Standards	Conteúdo	Página	Omissão	ODS
Estratégia				
GRI 102: Conteúdos Gerais 2016	102-14 Declaração do mais alto executivo	9		
	102-15 Principais impactos, riscos e oportunidades	22		
Ética e integridade				
GRI 102: Conteúdos Gerais 2016	102-16 Valores, princípios, normas e códigos de comportamento	14 e 26		16
	102-17 Mecanismos para orientações e preocupações referentes à ética	29		16
Governança				
GRI 102: Conteúdos Gerais 2016	102-18 Estrutura de governança	20		
	102-38 Proporção da remuneração total anual	60		
Engajamento de stakeholders				
GRI 102: Conteúdos Gerais 2016	102-40 Lista de grupos de <i>stakeholders</i>	5 e 7		
	102-41 Acordos de negociação coletiva	44		8
	102-42 Identificação e seleção de <i>stakeholders</i>	5		
	102-43 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	5, 15 e 29		
	102-44 Principais preocupações e tópicos levantados	5		
Práticas de reporte				
GRI 102: Conteúdos Gerais 2016	102-45 Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas		Financeira Alfa S.A. – Crédito, Financiamento e Investimentos e sua controlada Banco Alfa S.A. com percentual de participação de (80%); e Banco Alfa de Investimento S.A. e suas empresas controladas diretas e indiretas e seus correspondentes percentuais de participação: Alfa Arrendamento Mercantil S.A. (99,985%), Alfa Corretora de Câmbio e Valores Mobiliários S.A. (100,0%) e BRI Participações Ltda. (99,999%).	

GRI Standards	Conteúdo	Página	Omissão	ODS
GRI 102: Conteúdos Gerais 2016	102-46 Definição do conteúdo do relatório e limites de tópicos	4, 5 e 7		
	102-47 Lista de tópicos materiais	7		
	102-48 Reformulações de informações	Não há.		
	102-49 Alterações no relato	Não há.		
	102-50 Período coberto pelo relatório	4		
	102-51 Data do relatório mais recente	Este é o primeiro relatório.		
	102-52 Ciclo de emissão do relatório	4		
	102-53 Contato para perguntas sobre o relatório	4		
	102-54 Declarações de relato em conformidade com as Normas GRI	Este relatório foi preparado em conformidade com as Normas GRI na opção Essencial.		
	102-55 Sumário de conteúdo da GRI	66		
102-56 Verificação externa	Não houve.			

Tópicos materiais

GRI Standards	Conteúdo	Página	Omissão	ODS
GRI 200 SÉRIE TÓPICOS ECONÔMICOS				
Desempenho econômico				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	7		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	38		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	38		
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	39		8, 9
	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	50		13
	201-3 Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	Não oferecemos planos de aposentadoria.		
Impactos econômicos indiretos				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	7		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	51		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	51		
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	51		5, 9, 11
Combate à corrupção				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	7		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	26		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	26		

GRI Standards	Conteúdo	Página	Omissão	ODS
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção		Todas as operações da instituição são submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção.	16
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	64		16
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas		Não houve casos confirmados de corrupção nos últimos três anos.	16
Concorrência desleal				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	7		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	26		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	26		
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio		Não houve ações com o objeto delineado nos últimos três anos.	16
Tributos				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	7		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	25		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	25		
GRI 207: Tributos 2019	207-1 Abordagem tributária	25		1, 10, 17
	207-2 Governança, controle e gestão de risco fiscal	25		1, 10, 17

GRI Standards	Conteúdo	Página	Omissão	ODS
GRI 300 SÉRIE TÓPICOS AMBIENTAIS				
Emissões				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	7		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	55		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	55		
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	56		3, 12, 13, 14, 15
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE)	56		3, 12, 13, 14, 15
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	56		3, 12, 13, 14, 15
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	56		13, 14, 15
GRI 400 SÉRIE TÓPICOS SOCIAIS				
Emprego				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	7		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	44		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	44		
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	58		5, 8, 10
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	45		3, 5, 8
	401-3 Licença maternidade/ paternidade	60		5, 8
Saúde e segurança do trabalho				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	7		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	46		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	46		

GRI Standards	Conteúdo	Página	Omissão	ODS
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	46		8
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes		As empresas do Conglomerado não possuem riscos qualificados como perigosos ou insalubres.	3, 8
	403-3 Serviços de saúde do trabalho		O contrato de prestação de serviços de saúde ocupacional contempla o sigilo médico aplicável.	3,8
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referente a saúde e segurança do trabalho	47		8,16
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança ocupacional	46		8
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	46		3
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócio	46		8
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	46		8
	403-9 Acidentes de trabalho		Nos últimos três anos, não houve nenhum afastamento caracterizado como doença profissional, mas houve três acidentes de trabalho em 2019 e um em 2020.	3, 8, 16
	403-10 Doenças profissionais		Não houve casos de doenças profissionais nos últimos três anos.	3,8, 16
Capacitação e educação				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	7		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	44		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	44		

GRI Standards	Conteúdo	Página	Omissão	ODS
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	45 e 60		4, 5, 8, 10
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e assistência para transição de carreira	44		8
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	44		5, 8, 10
Diversidade e igualdade de oportunidades				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	7		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	48		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	48		
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	61, 62, 63 e 65		5, 8
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	65		5, 8, 10
Não discriminação				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	7		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	48		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	48		
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas		Não tivemos relato de casos de discriminação nos últimos três anos.	5, 8
Práticas de segurança				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	7		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	26		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	26		

GRI Standards	Conteúdo	Página	Omissão	ODS
GRI 410: Práticas de segurança 2016	410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos		Em 2021, 100% dos agentes de segurança e vigilantes patrimoniais foram capacitados, assim como os quatro bombeiros que trabalham para o Conglomerado. Todos são terceirizados.	16
Avaliação em direitos humanos				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	7		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	26		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	26		
GRI 412: Avaliação de direitos humanos 2016	412-2 Capacitação de empregados em políticas ou procedimentos de direitos humanos		Não há treinamento específico. Alfa está elaborando Política de Direitos Humanos, para posteriormente, realizar capacitação sobre o tema.	
	412-3 Acordos e contratos de investimentos significativos que incluem cláusulas de direitos humanos ou que foram submetidos à avaliação referente a direitos humanos		Em 2021, foi firmado um acordo que incluiu cláusulas sobre direitos humanos.	
Marketing e rotulagem				
Suplemento Setorial Financeiro-Marketing e rotulagem	FS16 Iniciativas para melhorar a educação financeira por tipo de beneficiário	51		1, 8, 10
Privacidade do cliente				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação sobre o tópico material e seu limite	7		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	32		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	32		
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes	33		16

GRI Standards	Conteúdo	Página	Omissão	ODS
Conformidade socioeconômica				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação sobre o tópico material e seu limite	7		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	26		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	26		
GRI 419: Conformidade socioeconômica 2016	419-1 Não conformidade com leis e regulamentos socioeconômicos		Nos últimos três anos, não houve multas ou pagamentos significativos no período (limite de corte: R\$ 1 milhão).	16

Sumário de conteúdo da SASB

Setor Financeiro

Subsetor de bancos comerciais

Tópico	Título	Código	Página
Incorporação de Fatores Ambientais, Sociais e de Governança na Análise de Crédito	Descrição da abordagem para incorporação de fatores ambientais, sociais e de governança (ESG) na análise de crédito	FN-CB-410a.2	50

Subsetor de Seguros

Exposição ao risco ambiental	Descrição da abordagem para incorporação de riscos ambientais em (1) o processo de subscrição de contratos individuais e (2) a gestão de riscos no nível da empresa e adequação de capital	FN-IN-450a.3	56
------------------------------	--	--------------	----

Subsetor de Gestão de Ativos e Atividades de Custódia

Incorporação de Fatores Ambientais, Sociais e de Governança na Gestão e Consultoria de Investimentos	Descrição da abordagem para a incorporação de fatores ambientais, sociais e de governança (ESG) em processos e estratégias de investimento e/ou gestão de patrimônio	FN-AC-410a.2	50
--	--	--------------	----

Subsetor de Bancos de Investimentos e Corretoras

Incorporação de Fatores Ambientais, Sociais e de Governança nas Atividades de Banco de Investimento e Corretagem	Descrição da abordagem para a incorporação de fatores ambientais, sociais e de governança (ESG) nas atividades de banco de investimento e corretagem	FN-IB-410a.3	28
--	--	--------------	----

Informações corporativas

Equipe Alfa

Francisco Antonio Lozano Perez

Diretor ESG das empresas financeiras

Túlio Dias Brito

Diretor de Sustentabilidade do Conglomerado

Fabiana Fischer Teixeira de Souza Herani

Superintendente ESG das empresas financeiras

Renan Nascimento Paiva Rezende

Projeto gráfico

Cláudio Cardoso

Comunicação

Créditos

grupo report - rpt.sustentabilidade

Ana Souza e Taynah Capecci

gestão de projetos

Cristina Sant'Anna e Rejane Lima

redação e edição

Helton Barbosa

consultoria GRI

Ed Santana

projeto gráfico

Renata Atilano

diagramação

Catalisando Conteúdo

revisão ortográfica

www.gruporeport.com.br