

Relatório Anual de Sustentabilidade

2022



ALFA



Sumário

Introdução

1

Sobre o relatório
Mensagem da administração

Governança e Integridade

3

Governança Corporativa
Gestão de riscos e *compliance*
Privacidade e segurança de dados

Capital Humano

5

Atração e retenção de talentos
Treinamento e desenvolvimento
Saúde e bem-estar
Diversidade, equidade e inclusão

Anexos

7

Relação de indicadores GRI

Conglomerado Alfa

2

Quem somos
Destaques de 2022
Mapa estratégico
Estudo de impactos

Eficiência dos negócios

4

Inovação e tecnologia
Alfa Collab
Desempenho do ano
Relacionamento com clientes

Responsabilidade socioambiental

6

Educação financeira
Atuação social
Estratégia Climática

Sumário de Conteúdo da GRI e SASB

8

Informações Corporativas



1

Introdução

Sobre o relatório

Mensagem da administração

Sobre o Relatório

GRI 2-2, 2-3, 2-14

Pelo segundo ano consecutivo o Conglomerado Alfa apresenta o seu relatório anual de sustentabilidade (RAS), que abrange o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2022 e reúne informações econômicas, sociais, ambientais e de governança das seguintes empresas integrantes de seu Conglomerado: Banco Alfa de Investimento, Banco Alfa S.A., Financeira Alfa, Alfa Corretora e Alfa Arrendamento, e Alfa Seguradora S.A. e Alfa Previdência e Vida S.A.

Este RAS segue as normas e os indicadores da *Global Reporting Initiative* (GRI), bem como indicadores da *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB). Os conteúdos expostos neste documento foram levantados na segunda matriz de materialidade do Alfa, que considerou os temas materiais atrelados à agenda ESG

(*Environmental, Social and Governance* – Ambiental, Social e Governança) e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), às opiniões dos públicos de relacionamento da companhia, às melhores práticas de transparência e de reporte – detalhes sobre a matriz estão descritos na **página 12**.

As demonstrações financeiras combinadas do Conglomerado Alfa, referentes ao período abordado neste relatório, foram auditadas pela KPMG Auditores Independentes Ltda.



Para saber mais informações sobre a elaboração deste relatório, entre em contato por meio de esg@alfa.com.br

Este Relatório Anual de Sustentabilidade segue as normas e os indicadores da *Global Reporting Initiative* (GRI), bem como indicadores da *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB).

Mensagem da Administração

GRI 2-22

Inspirado pela confiança em um futuro melhor, com uma sociedade mais próspera e justa e um planeta mais saudável, apresento com muito orgulho e satisfação o segundo relatório anual de sustentabilidade.

Acima de tudo, sinto-me honrado em poder compartilhar os resultados em sustentabilidade do último período com os nossos clientes, razão de existir do Alfa, com aqueles que diariamente investem todo o esforço e o talento, os nossos colaboradores e com parceiros. Este documento não reúne apenas as principais realizações de 2022, mas também expressa um pouco da nossa forte sinergia colaborativa e dedicação aos negócios.

No relatório que se segue vamos abordar os principais temas de interesse dos nossos *stakeholders*, todos registrados na matriz de materialidade. Adicionalmente, vamos apresentar temas ESG que atingiram maior relevância ao longo do ano, como o programa de inovação Alfa

Collab, que impulsiona a nossa transformação digital e cultural em torno da construção de um ecossistema conectado à nova economia e promove o destravamento de mercados por meio da oferta de serviços em colaboração com *startups*; o Impacta Mais, que fortalece ONGs parceiras e apoia empreendedores pela educação em gestão; e o Alfa NetZero, solução exclusiva e pioneira do Banco Alfa que apoia diretamente clientes interessados na transição para uma economia de baixo carbono.

Nesta edição apresentamos o novo organograma de governança corporativa, reestruturado em 2022, bem como os comitês existentes que embasaram a nossa atuação no decorrer do ano. Aqui também é possível acessar dados de desempenho em acordo

ESG
projetos

Alfa Collab
programa de inovação que impulsiona a transformação digital e cultural

Alfa NetZero
solução exclusiva que apoia clientes na transição para uma economia de baixo carbono



Fabio Amorosino
Presidente do Conglomerado Alfa

com a nossa Política de Diretos Humanos, que tem como objetivo gerenciar os impactos relacionados à discriminação ou o descumprimento do nosso Código de Ética e Conduta.

Uma das pautas mais estratégicas da organização é a inovação. Desse modo, o Comitê de Inovação esteve à frente de projetos relacionados à experiência digital e à segurança de dados, sempre objetivando instruir os colaboradores e parceiros para que atuem de forma segura, confortável e qualificada em seus afazeres diários.

Merece destaque o nosso alinhamento integral às normas da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e os cuidados rigorosos com a segurança dos dados de clientes, parceiros e dos próprios colaboradores. Entendemos que este seja um item crítico para o aprimoramento da nossa tradicional imagem de credibilidade e confiança.

Nos meses que correm vivemos um momento decisivo de transferência de controle acionário da

nossa organização, processo que certamente vai gerar impactos relevantes no universo financeiro. Mesmo nesta fase de transição, prosseguimos no propósito de criar valor para os nossos clientes e para o mercado. Guiados por esse princípio, mantemos o firme compromisso com a nossa atuação socioambiental, em prol do meio ambiente e da sociedade, sob a melhor administração possível dos impactos produzidos.

Por fim, uma menção especial para as diversas iniciativas realizadas no desenvolvimento dos nossos talentos, com foco na gestão e promoção das pessoas e da nossa comunidade, iniciativas pautadas pelo compromisso ético, pela diversidade, equidade, inclusão e pelo espírito colaborativo.

Boa Leitura!

Fabio Amorosino

Presidente do Conglomerado Alfa



2

Conglomerado Alfa

Quem somos

Destaques de 2022

Mapa estratégico

Estudo de impactos

Quem Somos

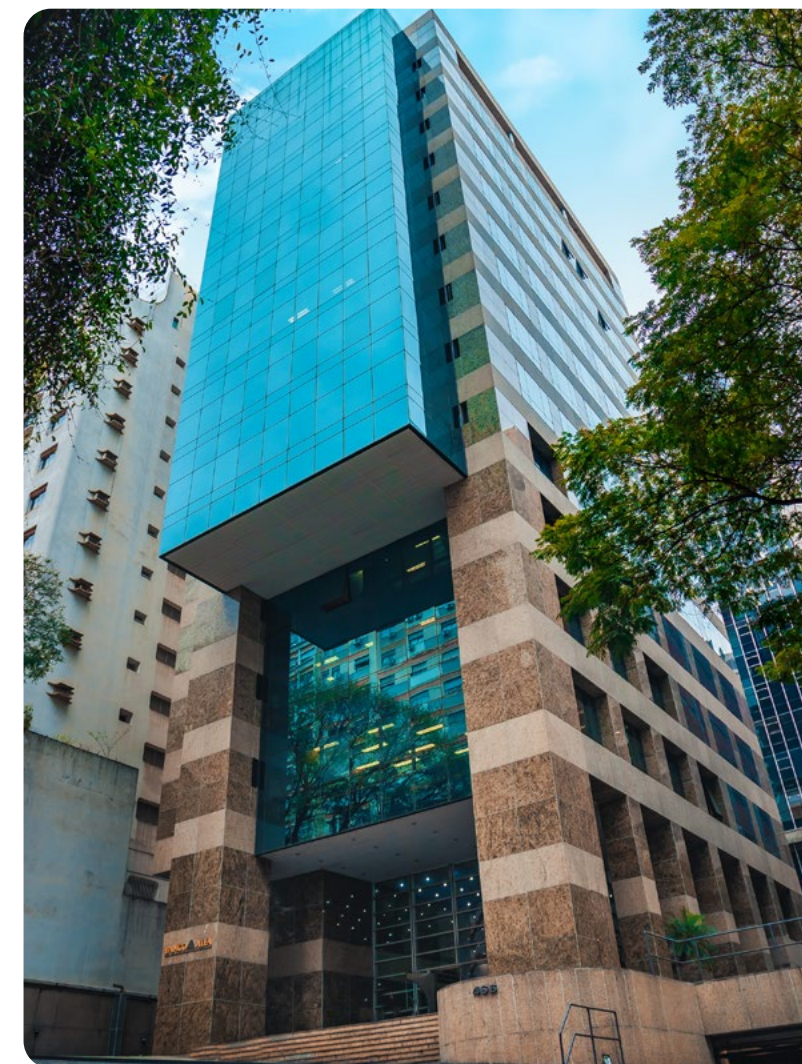
GRI 2-1, 2-6

A Alfa Holdings e o Consórcio Alfa Administração S.A. compartilham o controle das empresas financeiras e de seguros, atuando como detentores de participações societárias e cotas dessas empresas. O compartilhamento do controle dos negócios que abrangem a Holding e o Consórcio resulta, assim, no Conglomerado Alfa, ou seja, um conjunto de instituições que oferecem produtos e serviços como crédito a pessoas jurídicas e físicas, Tesouraria, Administração de Recursos de Terceiros, Private Banking, Wealth Management, Mercado de Capitais e Fusões e Aquisições.

O Conglomerado possui uma cultura organizacional tradicional, com a adoção das melhores práticas em governança e sustentabilidade (ESG), mas, ao mesmo tempo, essa cultura organizacional é muito dinâmica, pois opera de forma integrada

e com plataforma tecnológica de ponta para oferecer conveniência e agilidade no atendimento aos clientes.

O Alfa possui um legado sólido, que em 2022 completou 97 anos de história. Sua origem data em 1925, com a fundação do Banco da Lavoura de Minas Gerais, que se tornou Banco Real S.A. em 1972. Quando o controle acionário do Banco Real foi adquirido pelo ABN Amro Bank, a partir de 1998, as empresas financeiras remanescentes formaram o Conglomerado Alfa que, a seguir, foi complementado com a criação de um banco comercial, denominado de Banco Alfa. Tem sede em São Paulo e filiais tanto na própria capital quanto em mais 16 cidades brasileiras (Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Curitiba, Campinas, Porto Alegre, Salvador, Brasília, Recife, Vitória, Goiânia, Florianópolis, Piracicaba, Ribeirão Preto, Sorocaba, Santo André e Campo Grande).



Destaques de 2022

GRI 2-7

LUCRO*
R\$ 169,7 milhões

PATRIMÔNIO LÍQUIDO*
R\$ 2,8 bilhões

Retorno sobre capital (ROE):
6,25%

*Informações referentes ao Conglomerado Financeiro



Investimento em Tecnologia e inovação
R\$ 150 milhões



Total de colaboradores
1.525 pessoas



Carteira de crédito
R\$ 18,9 bilhões



ALFA

IMPACTA MAIS

Programa que tem como missão fortalecer ONGs e seus empreendedores por meio de educação em gestão, maior reconhecimento e conexões relevantes com empresas e potenciais parceiros. Em 2022 trabalhou com o tema “Diversidade, equidade e Inclusão”. Para tanto, 43 ONGs foram mapeadas e, como resultado, 37 colaboradores do Conglomerado Financeiro Alfa foram consultores voluntários de seis ONGs. Em equipes e seguindo uma trilha de inovação baseada no *design thinking*, os colaboradores tiveram a missão de solucionar um desafio de gestão que a ONG enfrentava.

43
ONGs
mapeadas

37
colaboradores
do Conglomerado Financeiro
Alfa foram consultores
voluntários em seis ONGs

22
startups foram
graduadas pelo
programa de
Inovação Aberta
em 2022

O programa visa o
impulsioneamento da
transformação digital
da organização.



ALFA COLLAB

Programa de inovação aberta que tem como premissas básicas a construção e o desenvolvimento de um ecossistema de *startups* em torno das estratégias empresariais do Conglomerado Financeiro Alfa, associada à gestão de riscos da inovação. O programa visa o impulsioneamento da transformação digital da organização, a criação de novos negócios, ganhos de *upside* em *venture capital* e o destravamento do mercado da nova economia pela oferta de serviços. Foram 22 *startups* graduadas pelo programa em 2022.



ALFA NETZERO

Programa formulado para apoiar clientes em todas as fases de transição para uma economia de baixo carbono, com destaque pioneiro no mundo bancário. Para tanto, de cada cliente participante, o Alfa calcula as suas emissões, faz a sua compensação e organiza a jornada de transição de suas matrizes energéticas por meio de recursos financeiros personalizados.

Programa de
apoio aos clientes
em todas as fases de
transição para uma
economia de
baixo carbono.

Mapa estratégico

GRI 2-23

O Banco Alfa ocupa uma posição favorável no mercado, tendo em vista seu potencial de crescimento, preservação de liquidez, competência nos negócios, qualidade da equipe e excelente padrão de retenção de clientes *premium*.

Essa posição funciona como base para a definição das diretrizes estratégicas do plano de metas do Conglomerado, sempre com foco no cliente.

Para tanto, a visão de futuro é orientada por duas perspectivas: a de Previsão (*forecast*), cuja natureza é o estabelecimento de planos e metas concretas para serem realizadas em curto e médio prazos, e a de Visão (*foresight*), que projeta expectativas e desejos em um escopo de longo prazo. Com essas perspectivas, o plano cria condições para o crescimento significativo do negócio, tanto por planos de curto e médio prazos, como por meio de orientação estratégica de futuro,

associados ao incremento das margens de rentabilidade e de competitividade.

Nesta direção, por fim, o plano orienta 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.

Prêmios e reconhecimentos

Em 2022, a Alfa Financeira conquistou o selo RA1000 do site Reclame Aqui. Esse prêmio é concedido somente às empresas que realizam ótimos atendimentos por meio do site, ou seja, é a reputação máxima que reconhece a excelência no atendimento aos clientes, atingindo uma série de critérios relacionados ao tema.




Premissas

Criar soluções financeiras de alto valor para todo o ciclo de vida dos clientes *premium*; atender cada cliente de forma individual e personalizada; aprimorar ainda mais o profundo domínio em finanças pessoais e de bancos; atuar em escala nacional.



Propósito

Gerar valor com soluções financeiras que importam para o cliente.



Prática dos valores

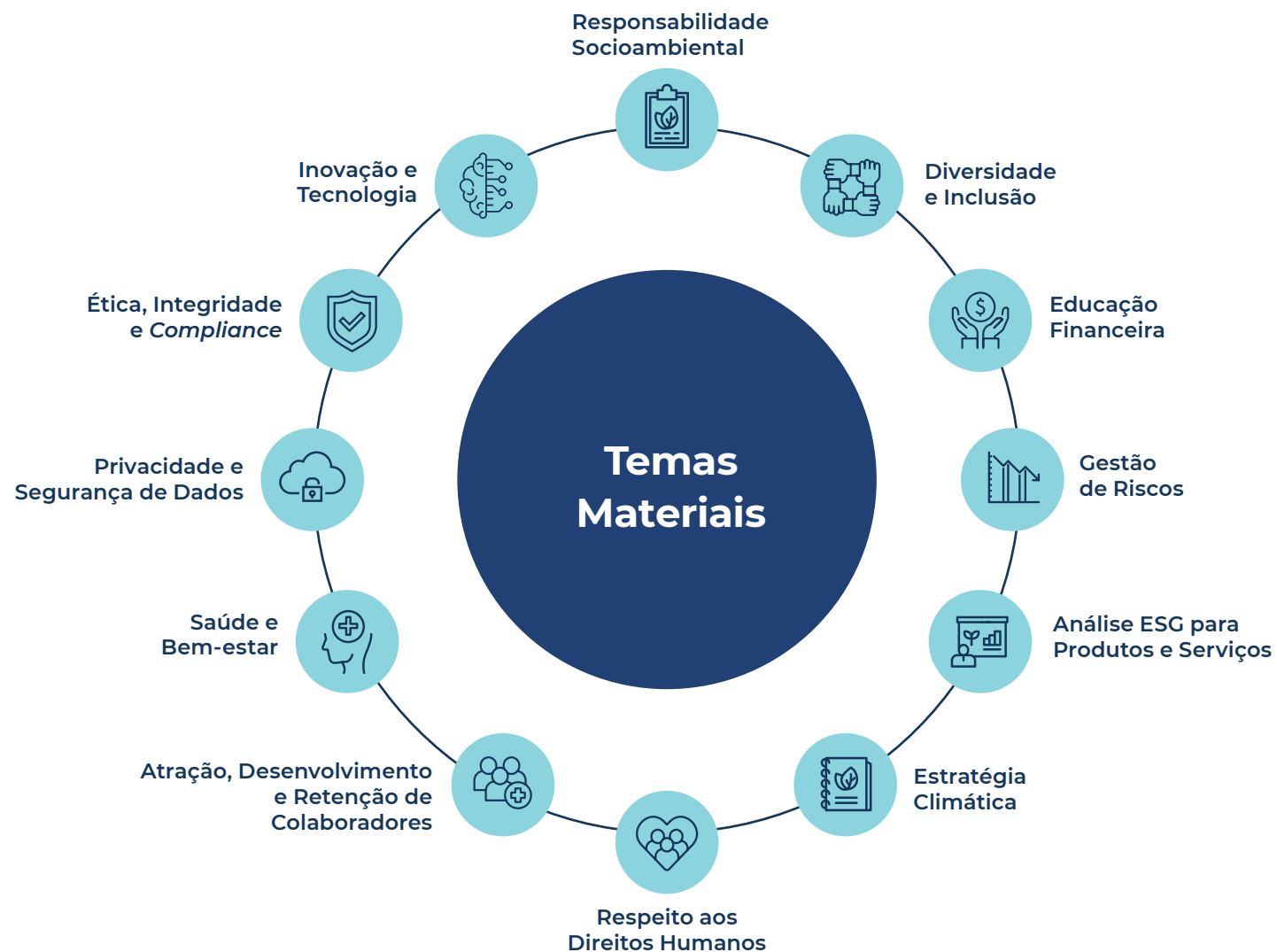
Ética; simplicidade; fazer bem-feito; centralidade no cliente; ESG.

Matriz de materialidade

GRI 3-1, 3-2, 2-29

A matriz de materialidade é de fundamental importância para a elaboração deste RAS, pois hierarquiza os temas com mais relevância relacionados às atividades do Conglomerado, de acordo com seus *stakeholders*. A matriz de 2022 foi a segunda já realizada pelo Alfa, seguindo a metodologia da Global Reporting Initiative (GRI), e o processo de materialidade foi realizado a partir do levantamento de 19 potenciais temas materiais, segmentados nas dimensões ambiental, social e governança.


Foram consideradas as opiniões de colaboradores, lideranças, clientes de atacado e de varejo, bancos parceiros, associações bancárias e fornecedores, por meio de consultas on-line e entrevistas, para opinarem sobre a relevância de cada tema potencial, chegando à definição de doze temas materiais.



Estudo de impactos

Temas Materiais

Partes interessadas

 **Colaboradores** **Clientes** **Organização** **Governo** **Comunidade** **Parceiros** **Clique sobre os temas para saber mais sobre o estudo de limites**

Nossos temas materiais e ODS prioritários

ODS prioritários | A Organização das Nações Unidas (ONU) instituiu 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) para superar os maiores desafios do nosso tempo, cuidar do planeta e melhorar a vida de todos. O Conglomerado Alfa tem um compromisso com os ODS, portanto, em 2022, atendeu a nove desses objetivos que estão relacionados ao lado.



9 ODS atendidas pelo Conglomerado Alfa em 2022

Tema material	ODS relacionados
1. Inovação e Tecnologia	8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO, 9 INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURA, 12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS
2. Ética, Integridade e Compliance	16 PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES
3. Privacidade e Segurança de Dados	8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO, 9 INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURA
4. Saúde e Bem-Estar	3 SAÚDE E BEM-ESTAR
5. Atração, Desenvolvimento e Retenção de Colaboradores	3 SAÚDE E BEM-ESTAR, 4 EDUCAÇÃO DE QUALIDADE
6. Respeito aos Direitos Humanos	8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO, 16 PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES
7. Responsabilidade Socioambiental	-
8. Diversidade e Inclusão	5 IGUALDADE DE GÊNERO, 8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO, 10 REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES
9. Educação Financeira	4 EDUCAÇÃO DE QUALIDADE, 8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO
10. Gestão de Riscos	-
11. Análise ESG para Produtos e Serviços	9 INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURA
12. Estratégia Climática	13 AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA



3

Governança e integridade

Governança Corporativa
Gestão de riscos e *compliance*
Privacidade e segurança de dados

Governança Corporativa

GRI 3-3 Tema material - Ética, integridade e compliance, 2-23, 2-24, 2-27

As empresas que compõem o Conglomerado Alfa são comprometidas com a adoção das melhores práticas de governança corporativa e seguem a conformidade legal exigida pelos órgãos reguladores do setor, mantendo seus compromissos com um modelo de gestão conservador e com a transparência aos acionistas, colaboradores, fornecedores e demais partes interessadas.

Possuem regras e diretrizes próprias para a boa condução dos negócios, a fim de criar junto aos seus públicos de relacionamento uma imagem de ética e integridade. Assim, detalham leis, normas, regras e diretrizes por meio do Código de Ética e Conduta, que existe

para auxiliar todos os colaboradores na compreensão da conduta que deles é esperada, preservando a reputação de cada instituição do Conglomerado e contribuindo como um todo para o seu desenvolvimento.

O Código de Ética e Conduta do Conglomerado fica à disposição em um portal interno, no qual divulga suas demais políticas e manuais, como Política de Conformidade, Política Anticorrupção e Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro.



Para saber mais informações, **acesse o portal.**



98,77%
dos colaboradores
foram treinados
quanto ao
tema “Ética”

70,0%
de aproveitamento
mínimo na avaliação
final do treinamento
sobre “Ética”



O Código de Ética e Conduta do Conglomerado fica à disposição em um portal interno, no qual divulga suas demais políticas e manuais, como Política de Conformidade, Política Anticorrupção e Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro.

Em complemento, o Conglomerado respeita os princípios contidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos, no Pacto Global das Nações Unidas e nas diretrizes dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Para fiscalizar a conformidade com as regras e diretrizes as quais se propõe seguir, o Alfa adota uma Política de *Compliance*. Assim, acompanha a adequação entre processos e normas regulatórias, realiza monitoramentos para identificar situações de não conformidade e participa de comitês em que são discutidas situações que possam gerar algum impacto negativo vindo de seus negócios. **GRI 2-26**

Em 2022 não houve registros de ações adotadas para enfrentar esses impactos negativos. Mas, quando um impacto

desse tipo acontece em alguma das instituições do Conglomerado, imediatamente ele é identificado e ações são tomadas, como: desenvolvimento de treinamentos internos com base nas normas vigentes; intenso acompanhamento desses treinamentos para contribuir com o desenvolvimento dos colaboradores em suas atividades diárias; acompanhamento por profissionais especializados quanto às entregas regulatórias, como ofícios, fiscalizações, auditorias; e participação em grupos de trabalhos para fornecer conhecimento de normas de reguladores.

Para rastrear a eficácia das ações realizadas, o *Compliance* sempre gerencia impactos positivos reais e potenciais. Dessa forma, realiza comitês periódicos com participação das Diretorias de Riscos, Controles Internos,

Jurídico e Auditoria, reportando bimestralmente os resultados de seus acompanhamentos e monitoramentos. Essas ações fortalecem a governança e colaboram com a tomada de decisão da Alta Administração.

Constantemente o *Compliance* aprimora esses acompanhamentos e monitoramentos, participando de grupos de trabalho da companhia e em reuniões de mercado, visando a melhoria dos processos internos e as discussões sobre novas normas regulatórias. Em 2022, por exemplo, 98,77% dos colaboradores foram treinados quanto ao tema “Ética”, tendo como resultado o aproveitamento mínimo de 70% na avaliação final. Essa foi uma das medidas de sucesso adotada pelo Alfa no último período.

Estrutura de governança

GRI 2-1, 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-15, 2-16, 2-17, 2-18

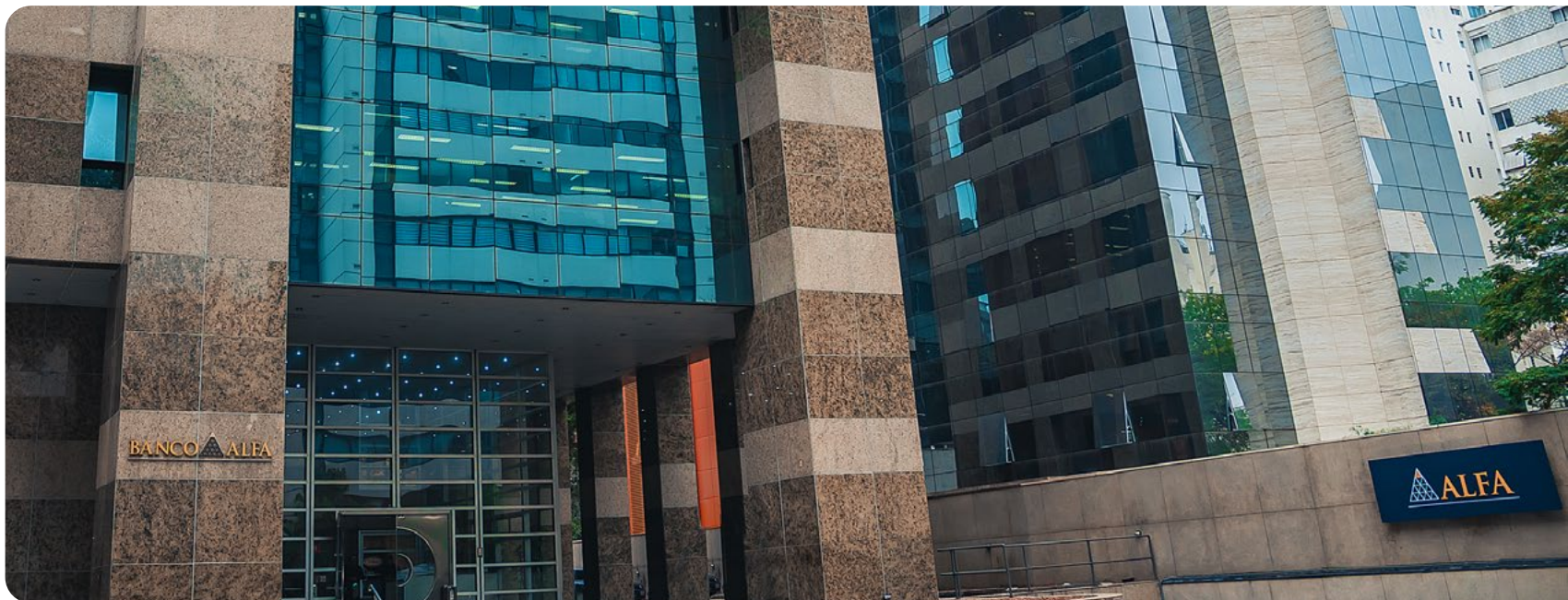
Dentro da estrutura de governança do Conglomerado, o **Banco Alfa de Investimento S.A.** é a instituição financeira líder do Conglomerado, controlando a Alfa Corretora de Câmbio e Valores Mobiliários S.A., a Alfa Arrendamento Mercantil S.A. e a BRI Participações Ltda. O Conglomerado também é integrado pela **Financeira Alfa S.A.**, que controla diretamente o banco comercial Banco Alfa S.A. Tanto o Banco Alfa de Investimento S.A. quanto a Financeira Alfa S.A. são companhias abertas com ações negociadas na B3.

Os eleitos para compor os órgãos de governança e seus comitês atendem às condições previstas na regulamentação e legislação vigentes e devem apresentar boa reputação, reconhecimento e estatura para o cargo. No processo de seleção dos administradores é levada em consideração a capacidade técnica de cada candidato, por meio da análise de seu *curriculum* acadêmico, de sua

experiência profissional, de informações obtidas no mercado, de sua disposição para contínuo aperfeiçoamento e de conhecimentos que possam ser agregados às áreas que irá administrar.

As competências são verificadas de acordo com a capacidade gerencial, em especial a habilidade de organização, direção e controle, para que

consigam explorar ao máximo o potencial da equipe em que cada um está alocado. Da mesma forma, a qualidade do relacionamento que conseguirá manter com seus pares administradores e sua estabilidade profissional são importantes características consideradas para a elegibilidade, bem como a plena e efetiva identificação com as filosofias das empresas. **GRI 2-9**



Os candidatos a membros ainda devem ter conhecimento da regulamentação e legislação vigentes, das normas internas, dos Conceitos Básicos da linha de Atuação e do Código de Ética e Conduta do Conglomerado Financeiro, principalmente no que diz respeito a regras inerentes às atividades específicas a serem desempenhadas durante o mandato dos Administradores.

As empresas do Conglomerado Financeiro Alfa valorizam candidatos com experiência em diferentes segmentos do mercado financeiro, conforme a oportunidade, com características de idoneidade e estabilidade, de forma a permanecerem na organização pelo tempo necessário para o seu desenvolvimento e efetiva contribuição ao Conglomerado. **GRI 2-10**


O Conselho de Administração é responsável pela orientação geral dos negócios da companhia, incluindo a sua estratégia de longo prazo, o controle e a fiscalização de seu desempenho. Dentre outras atribuições, o estatuto prevê que o colegiado elege ou destitui os membros da Diretoria e supervisiona o exercício de suas funções. Os membros são eleitos por Assembleia Geral de Acionistas para um mandato

de três anos, sendo permitida a reeleição, e sempre haverá um membro independente, ou seja, que não foi indicado pelos controladores da Companhia. O presidente do Conselho de Administração não ocupa cargo de executivo na companhia e não há acúmulo de funções. **GRI 2-10, 2-11, 2-15**

A Diretoria é responsável pela administração diária dos negócios e pela implementação das políticas e diretrizes gerais estabelecidas pelo Conselho de Administração. Os diretores são eleitos pelo Conselho de Administração com mandato de um ano, podendo ocorrer a reeleição.

O Conselho Fiscal, como órgão não permanente, só é instalado pela Assembleia Geral a pedido de acionistas na conformidade legal. O referido Conselho Fiscal tem como responsabilidades: fiscalizar as atividades da administração, rever as demonstrações financeiras da companhia e reportar suas conclusões aos acionistas.

Tendo em vista essa estrutura, o quadro de administradores é composto individualmente para cada uma das empresas que compõem o Conglomerado.



O Conselho Fiscal tem como responsabilidades: fiscalizar as atividades da administração, rever as demonstrações financeiras da companhia e reportar suas conclusões aos acionistas.

Órgãos de governança

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

Carlos dos Santos
Conselheiro suplente

Rubem Clóvis Rocha Cecchini
Conselheiro suplente

Marco Aurélio Neto Arnes
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

Claudinei Zerbinati
Membro suplente

Juscelino Silvio Florido
Membro suplente

Luiz Henrique Coelho da Rocha
Membro suplente

Nelson Marcelino
Membro suplente

Diretoria

Fabio Alberto Amorosino
Diretor-Presidente

Antônio José Ambrozano Neto
Diretor

Breno Perez Vicente
Diretor

Camila da Silva Zago
Diretora

Fabiano Siqueira de Oliveira
Diretor

Fabio de Sarandy Raposo
Diretor

Comitê de Auditoria (estatutário)

Adilson Herrero
Ciderlene Justino de Souza
Paulo Aluizio Machado de Andrade

Comitê de Riscos (não estatutário)

Adilson Herrero
Antonio Cesar Santos Costa
Juscelino Silvio Florido

Nota: A composição dos órgãos de governança reflete o período de publicação deste relatório (3T2023).

Banco Alfa S.A.

Fabio Alberto Amorosino
Diretor-Presidente

Camila da Silva Zago
Diretora

Hugo Botelho Bittencourt
Diretor

Hugo Antônio de Campos Ferreira
Diretor

Alfa Previdência e Vida S.A. e Alfa Seguradora S.A.

Leonardo Zavatini
Diretor

Paulo Ricardo Manna Santos
Diretor

Alfa Corretora de Câmbio e Valores Mobiliários S.A.

Hugo Botelho Bittencourt
Diretor

Francisco Antonio Lozano Perez
Diretor

Financeira Alfa S.A. - CFI

Christophe Yvan François Cadier
Presidente do Conselho de Administração

Luiz Alves Paes de Barros
Conselheiro efetivo

Adilson Herrero
Conselheiro efetivo

Antônio César Santos Costa
Conselheiro suplente

Rubem Clóvis Rocha Cecchini
Conselheiro suplente

Carlos dos Santos
Conselheiro suplente

Alfa Arrendamento Mercantil S.A.

Fabio Alberto Amorosino
Diretor-Presidente

Antônio José Ambrozano Neto
Diretor

Fabiano Siqueira de Oliveira
Diretor

Conselho de Administração

Conselho Fiscal

Diretoria

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 Silvío Florido
Membro suplente

Valter dos Santos
Membro suplente

Wilson Roberto Bodani Fellin
Membro suplente

BRI Participações Ltda.

Christophe Yvan François Cadier
Diretor-Presidente

Francisco Antonio Lozano Perez
Diretor

Marco Aurélio Neto Arnes
Diretor



Tanto o mais alto órgão de governança quanto os altos executivos são responsáveis por avaliar os impactos das atividades para um desenvolvimento sustentável, além de estimular clientes, parceiros e fornecedores a seguirem de acordo com os critérios de relevância e proporcionalidade.

São responsáveis, então, por compartilhar a missão pelo desenvolvimento sustentável, com máxima integridade e transparência, seguindo três linhas de ação principais na estratégia de sustentabilidade: o comprometimento com uma governança robusta e transparente que busque, recorrentemente, melhorias no desempenho de nossas operações nos aspectos ambiental, social e climático; o financiamento e investimento consciente

em operações e outros serviços que possam gerar benefícios sociais, ambientais e de baixo impacto climático; o compromisso de não financiar, investir ou apoiar projetos, operações e outras atividades que gerem prejuízos socioambientais e de governança, ou contrários à lei, à moral e à ordem pública. **GRI 2-12**

A alta administração do Alfa também tem trabalhado para aprimorar a integração da sustentabilidade à estratégia de negócios, passando a implementar iniciativas e processos ambientais, sociais e de governança corporativa com afinco nas operações. Para tanto, realiza reuniões regulares com o objetivo de analisar cases-referência de mercado, bem como para trazer conhecimento sobre os assuntos tratados na superintendência de ESG. **GRI 2-17**

A alta administração do Alfa também tem trabalhado para aprimorar a integração da sustentabilidade à estratégia de negócios, passando a implementar iniciativas e processos ambientais, sociais e de governança corporativa.

Gestão de riscos e compliance

GRI 3-3 Tema material - Gestão de riscos, 2-25, 201-2, 205-1, 205-3, 206-1, 207-1, 207-2

O Conglomerado Alfa gere os seus riscos de forma integrada e centralizada. O Departamento de Gestão de Riscos naturalmente já possui, por definição, o objetivo de mitigar os possíveis impactos envolvidos. Cada tipo de risco possui um método para identificação, mensuração, avaliação, monitoramento e controle.

Assim, as decisões estratégicas, as ações corretivas e as reavaliações de limites são tomadas com agilidade, envolvendo desde o Conselho de Administração e o

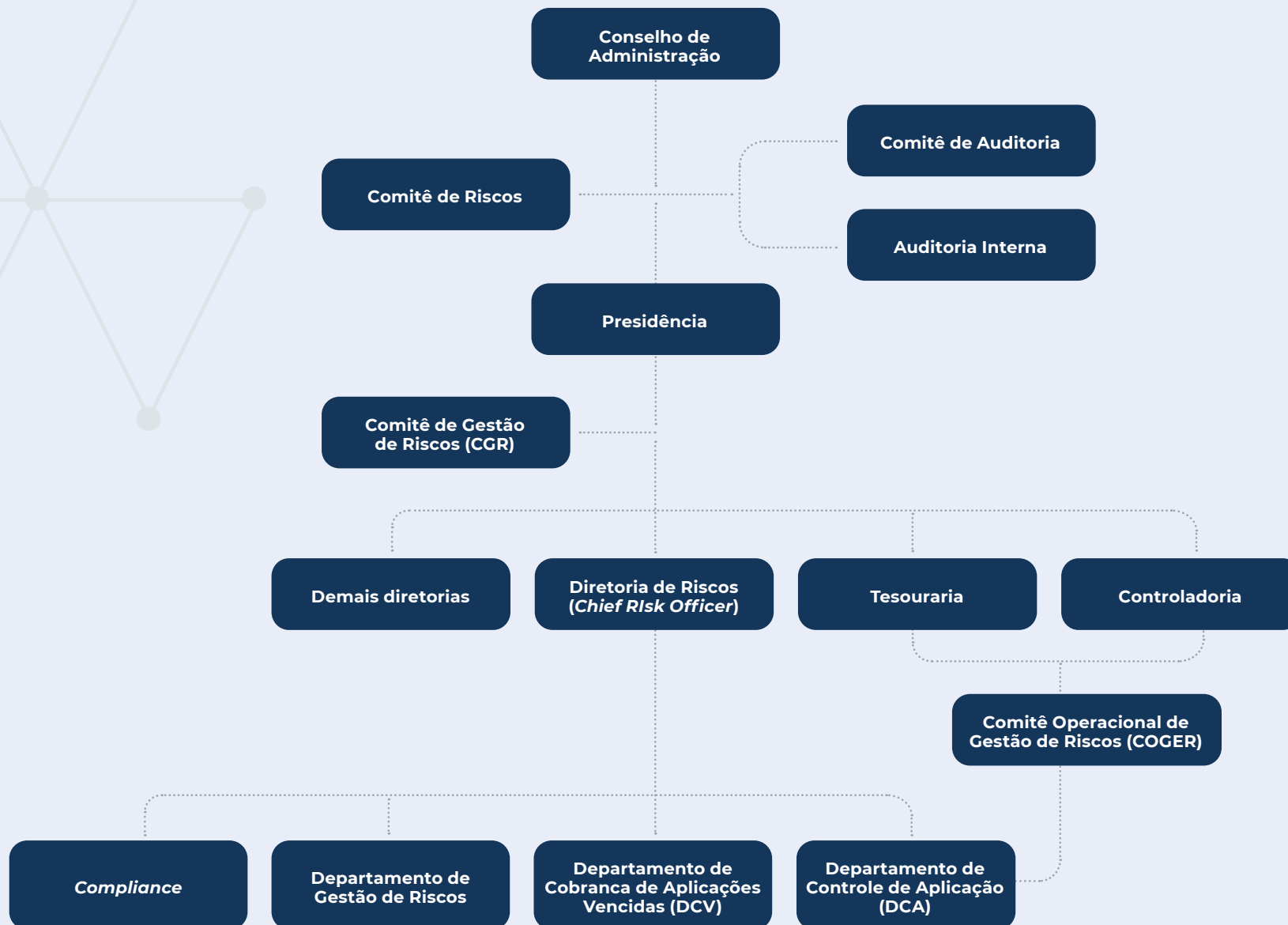
Comitê de Gestão de Riscos (CGR) até os níveis operacionais, como a atuação do Comitê Operacional de Gestão de Riscos (COGER). O Alfa também possui uma Diretoria de Riscos específica (*Chief Risk Officer*) e uma Política de Gerenciamento Integrado de Riscos (GIR) que se reportam diretamente ao Conselho de Administração e definem os princípios e as diretrizes que orientam o gerenciamento dos riscos de crédito, mercado, liquidez, operacional, socioambiental e climático, conforme a Resolução nº 4.557 do BACEN. **GRI 3-3**

Comitês

O Alfa conta com vários comitês instituídos, dentre eles está o

Comitê de Auditoria e Riscos, que realiza reuniões durante o ano com o *Compliance* e demais áreas da instituição. Nessas reuniões são apresentados os resultados dos trabalhos realizados, bem como são avaliadas as situações de conflitos de interesse. Em 2022, não foram identificadas situações de conflitos de interesse reportadas pelos *stakeholders*. **GRI 2-15, 2-16**

Esse comitê é um órgão constituído de acordo com as normas expedidas pelo Banco Central do Brasil, composto de até três integrantes, nomeados pelo Conselho de Administração e destituíveis a qualquer tempo, com mandato de até cinco anos e que se estenderá até a posse dos novos membros eleitos.



Como parte do organograma, o **Comitê de Auditoria** é um órgão estatutário do Banco Alfa de Investimento S.A., e tem por objetivo o cumprimento das atribuições e responsabilidades previstas em seu regulamento, de acordo com as normas expedidas pelo Bacen e pela Susep. É constituído por 3 (três) membros, sendo um deles o coordenador, que se reúnem ao mínimo duas vezes ao mês para tratar dos assuntos pertinentes.

O **Comitê Diretivo de Controles Internos**, por sua vez, tem natureza deliberativa, propositiva e consultiva, sendo responsável por: promover a adoção de práticas que propaguem a cultura de Controles Internos; aprovar políticas, diretrizes e metodologias que garantam o cumprimento dos procedimentos e das rotinas de testes realizados pela área, bem como assegurar o treinamento contínuo a todos os colaboradores sobre o tema; conscientizar e propor a adoção de melhorias nos relatórios regulatórios, internos de áreas e internos de processos; viabilizar o trabalho de Controles



A atualização das políticas institucionais do Alfa relacionadas ao gerenciamento de riscos segue a agenda regulatória e as melhores práticas observadas no mercado.

Internos no Conglomerado, como responsabilidade dos gestores; e recomendar o aprimoramento da governança de Controles Internos. Reúne-se semestralmente, com organização sob a responsabilidade, com quórum mínimo de quatro pessoas.

Já o **Comitê Diretivo de Segurança e Contingência**

também se reúne semestralmente para: deliberar assuntos levados pelo Comitê Operacional de Segurança e Contingência; definir as diretrizes ligadas à continuidade dos negócios e à segurança das informações; avaliar e aprovar a elaboração, implantação e manutenção das normas ligadas ao plano operacional de segurança e contingência; decidir e decretar “estado de contingência” juntamente com outros comitês; aprovar investimentos relacionados ao plano de contingência; e realizar reuniões antes e após cada teste para aprovação do plano de teste de contingência e do resultado do teste.

Em geral, entre as medidas adotadas para prevenir ou mitigar impactos negativos potenciais nas instituições do Conglomerado destacam-se: monitoramento e controle por meio de relatórios; monitoramento de limites; reportes de rompimentos às alçadas competentes e acompanhamento da regularização.

A necessidade de melhorias em certos processos é definida a partir da experiência diária, da realização de *benchmark* com o mercado e da participação em fóruns e discussões com entidades de classe. Portanto, a atualização das políticas institucionais do Alfa relacionadas ao gerenciamento de riscos segue a agenda regulatória e as melhores práticas observadas no mercado.

A execução das atividades relacionadas às medidas adotadas para prevenir ou mitigar riscos garante o cumprimento da Política da Gestão de Riscos. Uma auditoria interna verifica, por meio de evidências, a adesão das atividades da gestão de cada risco. **GRI 3-3**

Confira, a seguir, os riscos que são gerenciados pelo Alfa.

Risco Socioambiental

Manter um compromisso permanente com a condução dos negócios de acordo com leis e normas vigentes, com ética, responsabilidade e foco no crescimento sustentável do país e do Conglomerado, sólido relacionamento com clientes e desenvolvimento contínuo de colaboradores, para mitigar impactos socioambientais negativos. Em 2022, a gestão de Risco Socioambiental foi levantada como tema importante durante entrevistas feitas com *stakeholders*; o Alfa, então,

reforçou seu processo de avaliação socioambiental, incorporando novos conhecimentos e práticas, diante de diversos cenários de desafios enfrentados por eles. **GRI 3-3**

Risco de Crédito

Operar em mercados seguros e evitar concentração de exposição, desenvolvendo negócios de atacado ou de varejo pautados pela alta seletividade de clientes e gestão de risco cautelosa, permitindo deter uma carteira de ativos de alta qualidade e um resultado menos volátil do que a média 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 não gerem perdas que possam comprometer os resultados financeiros do Alfa.

Risco de Liquidez

Operar com nível de liquidez compatível com a natureza das operações do Conglomerado, a complexidade dos produtos e serviços oferecidos e a dimensão da exposição à liquidez. O limite deve

ser sempre o suficiente para honrar as obrigações, 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.

Risco de Reputação

Zelar pela imagem do Conglomerado Alfa, evitando operações ou relacionamentos que possam comprometer a reputação ética da instituição junto a clientes, colaboradores, investidores, acionistas, fornecedores, parceiros e sociedade. Consolidar na cultura organizacional os comportamentos esperados dos colaboradores, que estão definidos no Código de Ética e Conduta e na Política de *Compliance*.

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, para manter a instituição bem capitalizada e com um baixo nível de mobilização.



Uma **auditoria interna** verifica, por meio de evidências, a adesão das atividades da gestão de cada risco



Gestão tributária

GRI 2-19, 2-20, 2-21, 207-1, 207-2

O Alfa atua em conformidade com as melhores práticas e princípios de gestão tributária, e em cumprimento às legislações vigentes nas esferas federal, estadual e municipal, possibilitando que sejam estabelecidas estratégias de negócios e de desenvolvimento sustentável da organização.

Para mitigar riscos tributários é adotado, de forma antecipada, em todas as atividades fiscais, o princípio da precaução, em conformidade com as demandas de órgãos competentes e com a validação de auditorias interna e externa. Para mais segurança e transparência, também são utilizados

sistemas específicos para a confecção de cálculos dos tributos e dos respectivos recolhimentos.

As informações fiscais dão suporte a relatórios gerenciais e notas explicativas. As decisões estratégicas e de gestão competentes à área são reportadas à alta gestão, especificamente ao Conselho Fiscal, bem como o tema é abordado aos *stakeholders* por meio de associações representativas do setor financeiro, sempre acompanhando possíveis mudanças e ajustes relativos ao mercado. **GRI 207-1**



Atuação transversal em *Compliance*

GRI 3-3 Tema material – Respeito aos direitos humanos, 2-6, 410-1, 419-1 | SASB FN-IB-410a.3

No Conglomerado Alfa, o *Compliance* faz parte do Comitê de Gestão de Riscos e diversos órgãos atuam dentro desse tema, a fim de direcionar e dar suporte para a gestão de riscos.

Assim, o Alfa conta com: comitês de *Compliance*, Comitê de Prevenção e Lavagem de dinheiro e Comitê de Controles Internos, que deliberam sobre projetos implementados por ambiente normativo regulatório e autorregulatório, monitoram o cumprimento e a adesão das áreas de negócio e acompanham o andamento de ações de conformidade; comitê de Análise de Conduta, que tem a responsabilidade de decidir sobre medidas disciplinares a serem aplicadas diante de desvios; e Gerência Geral de *Compliance*, que atua para aprimorar o tratamento da gestão de riscos nas instituições do Conglomerado, gerindo riscos relacionados a *Compliance* Regulatório, Controles Internos, Segurança da Informação e Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Financiamento ao Terrorismo.

A Política de Conformidade ao *Compliance* é validada pelo Conselho de Administração e publicada no Portal

Corporativo. Mais de 90% do time de colaboradores é devidamente capacitado quanto aos comportamentos e condutas esperados pelo Conglomerado diariamente a respeito de Ética, Anticorrupção e Prevenção à Lavagem de Dinheiro.

Em 2022, 99,36% da base de colaboradores foram devidamente treinados no tema corrupção, sendo que 1.574 colaboradores foram considerados elegíveis à capacitação em combate à corrupção. Foram considerados também os empregados que estavam em férias e recém contratados. **GR 205-2**

O Alfa também não exerce e não permite que seus colaboradores participem de qualquer atividade direta de *lobby* relacionada à aprovação de leis e regulamentos, para evitar qualquer benefício impróprio ao Conglomerado.



Saiba mais sobre a abordagem dessas políticas no Alfa.

99,36%
colaboradores
treinados no
tema corrupção

1.574
colaboradores
elegíveis à
capacitação em
combate
à corrupção

Respeito aos direitos humanos

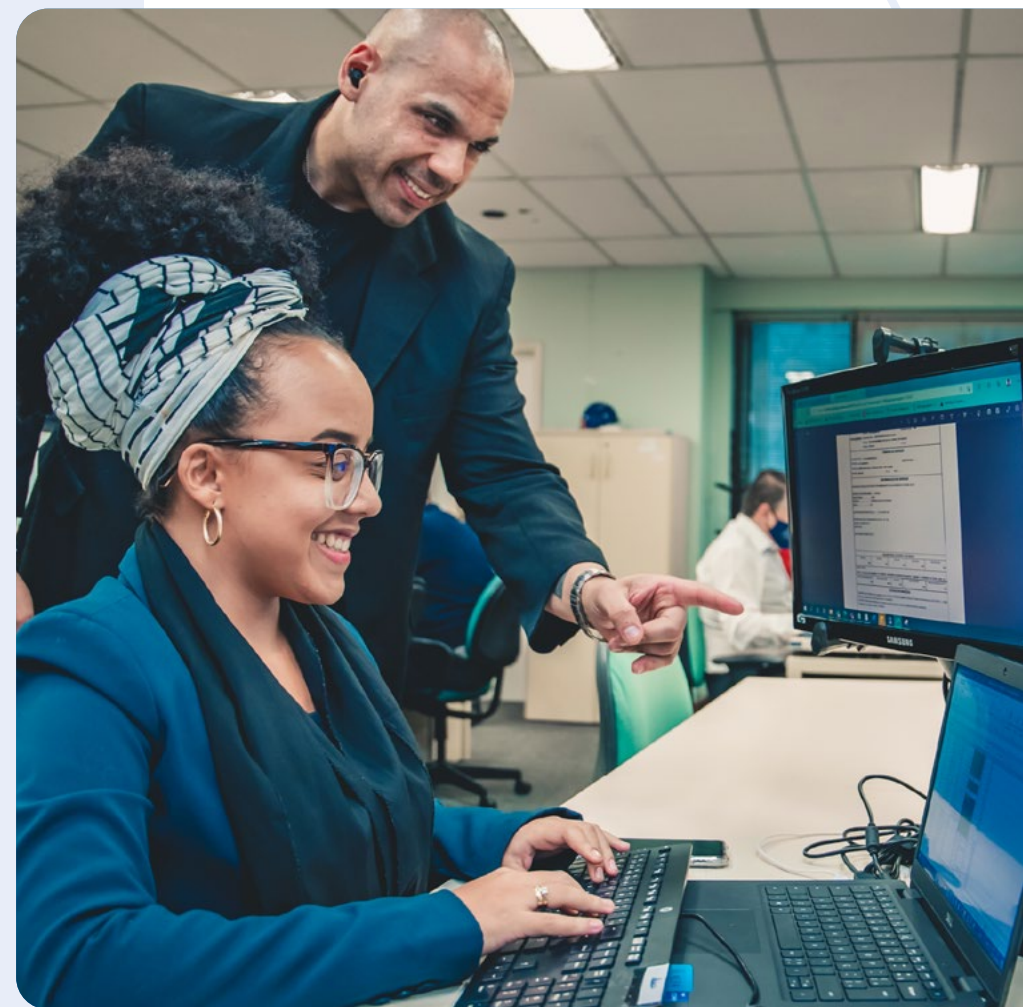
GRI 3-3

Direitos humanos foi um tema material identificado em nossa matriz de materialidade e que está dentro de nosso *Compliance*. Para gerenciar os impactos relacionados a esses direitos – assédio, corrupção, conflito de interesse, discriminação e descumprimento de direitos humanos, direitos do trabalho e descumprimento do Código de Ética e Conduta – o Alfa conta com a Política de Direitos Humanos, criada em 2022, fundamentada na Declaração Universal dos Direitos Humanos, nos Princípios Orientadores sobre empresas e Direitos Humanos, nas Convenções da organização Internacional do Trabalho (OIT), no Pacto Global das Nações Unidas e nas Diretrizes, metas e indicadores dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS). **GRI 2-23**

O Alfa também dispõe um canal de denúncias, no qual as denúncias podem ser feitas de forma anônima ou identificada.

Além disso, há a adoção de uma política específica voltada para a Folha de Pagamento e para o Atendimento ao Colaborador, garantindo que todos os direitos trabalhistas sejam cumpridos - o Alfa implementou o módulo de SST no sistema FatoRH Web, que processa a folha de pagamento, para registros e envio ao E-social para comunicação de acidentes do trabalho, monitoramento de saúde e condições ambientais do trabalho. **GRI 403-1**

Os processos utilizados para gerenciar a eficácia das medidas incluem auditoria, sistemas de controle e pesquisas de satisfação com clientes internos. Caso a denúncia não seja anônima, os envolvidos são informados sobre as medidas adotadas.



Canal de Comunicação de Indícios de Ilícitude

GRI 2-7, 2-25, 2-29

O Alfa possui um Canal de Comunicação de Indícios de Ilícitude que se destina à denúncia de atos que vão contra a lei, identificados nas atividades das instituições do Conglomerado. Esse tipo de denúncia pode ser feito sem a necessidade de que o interlocutor se identifique, ao mesmo tempo em que fica assegurada a confidencialidade, a independência, a imparcialidade e a isenção no tratamento do reporte.

Fica disponível a todas as partes interessadas que presenciem e queiram apontar quaisquer atos ilícitos, como corrupção, fraude, lavagem de dinheiro, mau comportamento, assédio sexual ou moral ou que descumpram a Política de *Compliance* e o Código de Ética e Conduta.

Todas as denúncias recebidas são direcionadas para os responsáveis das áreas de Cultura, Gente & Gestão e para a Auditoria. Após uma análise prévia



Em 2022, poucas denúncias foram recebidas e, em sua maioria, estavam relacionadas à estrutura ou a processos.

da situação, outros diretores são acionados para a busca e implementação da solução do caso. Em 2022, poucas denúncias foram recebidas e, em sua maioria, estavam relacionadas à estrutura ou a processos.



O canal fica disponível em um portal interno. [Clique aqui para acessar](#)





Cadeia de fornecedores

A cadeia de fornecedores do Conglomerado Alfa é diversa e composta por mais de cinco mil empresas. Muitas atuam como parceiras de negócios, por entregarem serviços característicos das instituições – distribuição, administração e correspondentes bancários, por exemplo.

Todos os fornecedores que trabalham com o Conglomerado passam por processo de verificação de atuação, por meio de análises de fluxos envolvendo diversas áreas da empresa e medição de riscos para medir segurança da informação, risco operacional, *compliance* regulatório e prevenção à lavagem de dinheiro.

Especificamente, esse processo é estruturado por meio da ferramenta FepWeb (para cadastramento de

fornecedores e parceiros) e pelo Formulário de Análise de Fornecedores e Parceiros. O *Compliance* e a área de PLD (Prevenção à Lavagem de Dinheiro) fazem suas análises e, caso seja necessário, é solicitado um parecer final para a área de riscos. **GRI 2-6**

Riscos socioambientais também são mensurados, considerando alguns pontos cruciais para o negócio, como: compromisso socioambiental do parceiro/fornecedor; monitoramento interno quanto a trabalho infantil e análogo à escravidão; adesão 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; processos judiciais ou administrativos relativos a questões sociais e ambientais.

Proatividade contra conflito de interesses

GRI 2-15

O Conglomerado Alfa estabelece padrões de controle para mitigar cenários que possam configurar conflitos de interesse em suas operações e nos relacionamentos de seus colaboradores com público externo. Por isso, áreas com contato direto com clientes e que lidam com Informações Relevantes Não Públicas são segregadas das demais, atuando por meio de acessos exclusivos e com monitoramento dos canais de comunicação.

O Alfa também atua com os conceitos de Pessoas Vinculadas e Pessoas Sensíveis, que guiam os colaboradores quanto ao que é permitido ou limitado em relação a investimentos pessoais.

Procedimentos relacionados a doações e patrocínios também são levantados e acessíveis aos colaboradores dentro dos Manuais de

Instrução (que abordam conceitos e práticas para evitar facilitações, propinas, subornos e vantagens indevidas, bem como delimitam formas de relacionamento com agentes e instituições públicas, entidades de classe, clientes e demais terceiros), disponíveis por meio do Portal Corporativo.

No geral, questões relevantes de Conflitos de Interesse são analisadas pela Diretoria de Riscos e *Compliance* e apresentadas aos Comitês de *Compliance* Regulatório, quando necessário, podendo ser divididas também com o Conselho de Administração. O Alfa possui, ainda, o Comitê de Auditoria, que realiza reuniões durante o ano com todas as áreas do banco, incluindo o *Compliance*, ocasião em que são apresentados os resultados dos trabalhos realizados e situações de conflitos de interesse – mas, em 2022, não foram identificadas essas situações entre as atividades do Conglomerado.

Questões relevantes de Conflitos de Interesse são analisadas pela Diretoria de Riscos e *Compliance* e apresentadas aos Comitês de *Compliance* Regulatório, quando necessário, podendo ser divididas também com o Conselho de Administração.

Privacidade e segurança de dados

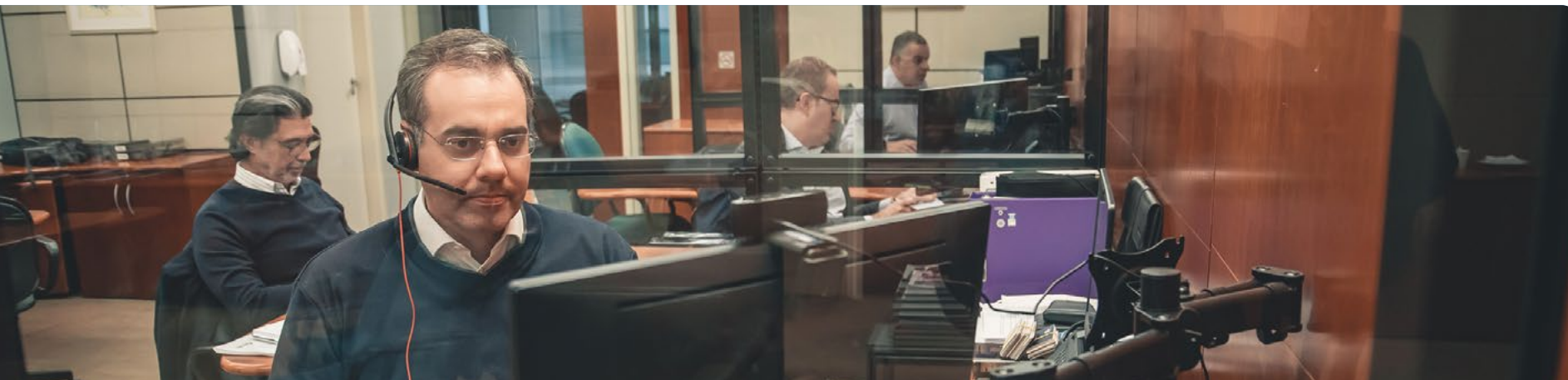
GRI 3-3 Tema material Privacidade e Segurança de dados, 418-1

O tema privacidade e segurança de dados é uma prioridade no Conglomerado Alfa. A segurança cibernética é sempre monitorada e tratada com força dentro do plano integrado mantido pelas diretorias de Operações (Superintendência de TI e Segurança da Informação), de Riscos (*Compliance* e Controles Internos) e de Auditoria Interna e pelo Comitê de Gestão Integrada de Riscos Cibernéticos (GIRC), que também se responsabiliza pela atualização da Política de Segurança da Informação e Cibernética.

Para regular as atividades de tratamento e proteção de dados pessoais e gerir a privacidade desses dados, o Alfa atua de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), sob a Gerência Geral de Proteção de Dados e com o apoio de áreas como o Jurídico, Segurança da Informação, Tecnologia, Auditoria e *Compliance*. Em 2022, foi contratado o Sistema OneTrust, que possibilita uma gestão automatizada da privacidade, ajudando a operacionalizar os requisitos da LGPD e permitindo eficácia no controle da privacidade de dados.



A segurança cibernética é sempre monitorada e tratada com força dentro do plano integrado. Em 2022, foi contratado o Sistema OneTrust, que possibilita uma gestão automatizada da privacidade.



O sistema facilita e permite alguns módulos, tais como:

- mapeamento de dados e carga de dados, gerenciando o ciclo de vida do processamento dos dados pessoais, desde a coleta até o encerramento e a exclusão dos dados;
- automatização de avaliações, com validação periódica dos processos existentes, bem como a avaliação de novos processos por meio de fluxos de registro e aprovação;
- *cookie compliance*, que permite ao titular escolher o tipo de *cookies* que estará consentindo quando acessar aos canais do conglomerado financeiro, seguradora e previdência;
- consentimento universal e *mobile app*, que tem como objetivo o gerenciamento do consentimento dos titulares de dados;
- pedidos dos titulares (DSAR), estabelecendo um canal de comunicação para receber os pedidos dos titulares, além de ter uma interface única para gerenciar e tratar esses pedidos;
- gestão de riscos dos fornecedores, para efetuar a gestão de risco em relação aos contratos com fornecedores, incluindo o cadastro de contratos e a avaliação deles;
- resposta a incidentes, para responder com rapidez e confiança, a partir do momento em que ocorre um incidente, a fim de cumprir os requisitos obrigatórios de notificação e monitorar a eficácia do plano de resposta ao longo do tempo.

Em 2022, os novos colaboradores admitidos pelo Conglomerado receberam treinamentos específicos relacionados à proteção de dados pessoais e privacidade, enquanto os colaboradores já com tempo de casa e que atuam com áreas críticas – utilizando dados pessoais de clientes – receberam um treinamento de reciclagem, que reforçou a importância sobre privacidade e segurança de dados.

Para a gestão de privacidade como um todo, o Conglomerado conta, também, com a Gerência Geral de Proteção de Dados, cujo titular também é o encarregado de proteção de dados pessoais. No ano relatado, foi contratado o Sistema OneTrust, que

possibilita uma gestão automatizada da privacidade, ajudando a operacionalizar os requisitos da LGPD e a permitir um maior controle sobre a privacidade. **GRI 3-3**



Para saber mais sobre os compromissos do Alfa com relação à privacidade e segurança de dados, acesse:

Política de Privacidade

Política de Segurança da Informação



4

Eficiência dos negócios

Inovação e tecnologia

Alfa Collab

Desempenho do ano

Relacionamento com clientes

Eficiência dos negócios

O Conglomerado Alfa e suas instituições operam com uma administração centralizada, o compartilhamento de sistemas e plataformas, e um objetivo estratégico com visão de longo prazo, que busca estabelecer condições para o crescimento do negócio, associado ao incremento das suas margens de rentabilidade e competitividade.

O plano de metas 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, trazendo mais eficiência como um todo para os negócios do Conglomerado.

Tem o propósito de gerar valor com soluções financeiras que, de fato, importam para

o cliente, inspirando a formulação do posicionamento estratégico orientado pelo desejo de servir ao mercado, de acordo com as premissas: criar soluções financeiras de alto valor para todo o ciclo da vida de clientes Premium; atender cada cliente de forma individual e personalizada; aprimorar ainda mais o profundo domínio em finanças pessoais e de bancos; e atuar em escala nacional.

O Alfa quer ser entendido, dessa forma, como um banco inovador e com foco no cliente, mantendo prestígio, credibilidade e tradição no atendimento personalizado que todos já conhecem, uma vez que a soma dessas características é a marca amplamente reconhecida e valorizada.

O plano de metas tem o propósito de gerar valor com soluções financeiras que, de fato, importam para o cliente.

Diferenciais competitivos das empresas do Conglomerado

Experiência e Credibilidade

Um banco centenário que preserva relacionamentos duradouros, acumula profunda experiência, detém alta credibilidade e solidez. Isso se traduz em uma longa estabilidade na reputação, difícil de ser alcançada por novos competidores.

Core Business e Cross Sell

O reconhecido domínio em intermediações financeiras e a retenção de clientes de alto valor, associados ao potencial de *cross-sell*, fazem do Conglomerado Alfa um concorrente de grande relevância.

Gente, Liderança e Cultura

Capital humano de alta qualidade é a base do futuro. Por isso, os colaboradores são alvo de importantes investimentos em capacitação e desenvolvimento de lideranças, em especial de jovens com forte desempenho.

Atendimento Personalizado

Poucas instituições financeiras possuem uma cultura tão marcada pela vontade de atender cada cliente de forma pessoal e diferenciada. O atendimento de excelência do Alfa é uma marca amplamente reconhecida e valorizada.

Open Finance

Novas oportunidades criadas pelo Open Finance, associadas ao fato de os bancos digitais estarem, em regra, focados no varejo, favorecem o diferencial do Alfa na personalização de produtos e serviços.

Collab e Canais Digitais

Iniciativas como o *hub* de inovação, centrado na realização de negócios com *startups* maduras e outros atores do ecossistema da nova economia, além do desenvolvimento de canais e produtos digitais, fazem do Alfa uma organização em transformação com grandes perspectivas de crescimento.

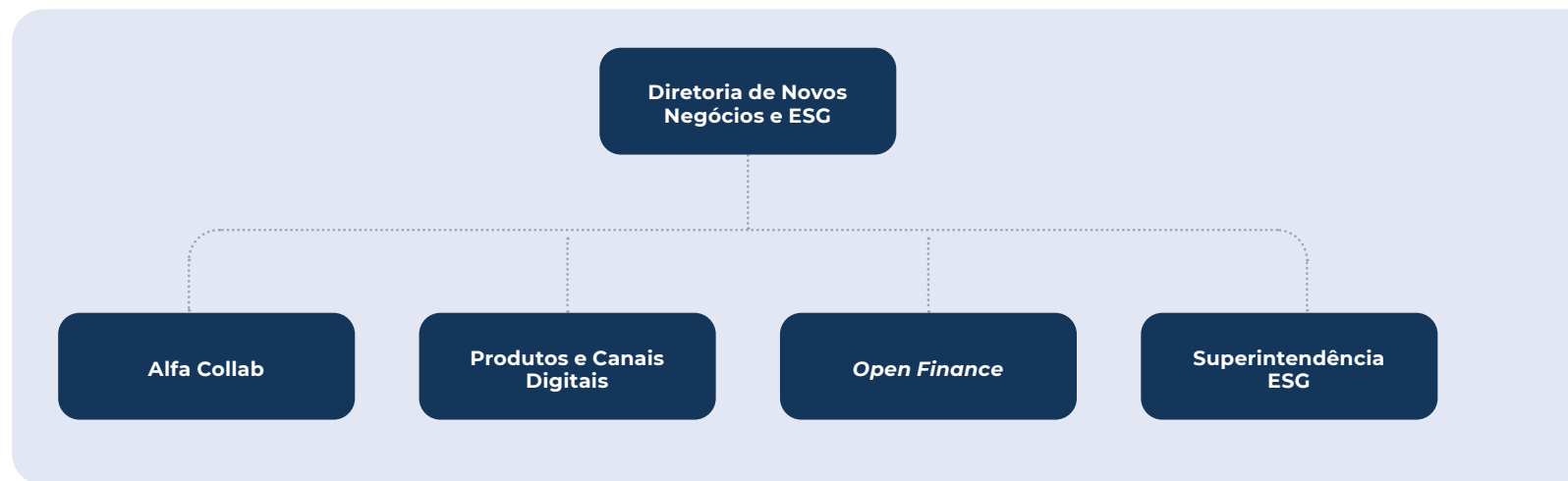
O Alfa trabalha de forma a ser entendido como um banco inovador e com foco no cliente, mantendo prestígio, credibilidade e tradição no atendimento personalizado.

Inovação e tecnologia

GRI 3-3 Tema material Inovação e tecnologia, 203-1, 203-2

Inovação e tecnologia é um tema que tem se tornado pauta estratégica, por ser uma tendência que influencia diretamente nos negócios, integrando-se diretamente ao processo decisório e às atividades diárias dos colaboradores. Por isso, o Alfa conta com um comitê multidisciplinar que fornece suporte para o relacionamento que as empresas do Conglomerado têm com os clientes, promovendo a melhor experiência digital, com atuação integrada à agenda ESG, conforme organograma ao lado.

Por meio do Alfa Collab, o Comitê de Inovação está à frente dos investimentos e projetos relacionados à experiência digital, integrando as dimensões de inovação tecnológica e de aceleração da transformação digital.



A maturidade relacionada às competências de prontidão digital e gestão da informação também é categórica para o futuro dos negócios digitais do Conglomerado, promovendo a cultura de inovação e *data driven*, de infraestrutura tecnológica, de agilidade aos processos e de ganhos de eficiência, e atendendo prontamente às demandas digitais de atendimento ao cliente,

sem perder as características individualizadas das instituições do Conglomerado.

Também para gerenciar a aplicação do tema inovação e tecnologia no Conglomerado e os impactos a ele relacionados o Conglomerado conta com uma área específica que constantemente avalia as demandas comerciais,

Atuamos com as melhores práticas digitais para mitigar fraudes e prejuízos financeiros.

técnicas e de segurança e envolve as áreas de negócio para aprimorá-las – jurídico, tributário, contábil. Manuais internos e de boas práticas sempre estão atualizados e são divulgados, assim como são realizados treinamentos específicos para as equipes.

Em nossos canais digitais, atuamos com as melhores práticas digitais, para mitigar fraudes e prejuízos financeiros. E procuramos sempre medir a eficácia desses esforços internamente: nas áreas de negócios, fazemos rastreamento da produção e receita; nas áreas técnicas, realizamos testes de segurança e análise de conversão de clientes em plataformas digitais; nas áreas operacionais, medimos o tempo de execução de rotinas. Para os clientes, medimos registros de reclamações e NPS dos canais de atendimento. Também

realizamos ações constantes de proteção, bem como contratamos empresas especializadas para realização de testes de invasão, a fim de identificar falhas.

Com isso, é possível acompanhar a performance no tempo de resposta dos

sistemas de canais, utilizar ferramentas e métricas para verificar a velocidade e a experiência do cliente, realizar pesquisa de satisfação 360° e auditorias. O sucesso de nossas ações é medido, ainda, com o aumento da conversão de clientes e de negócios realizados dentro das plataformas. **GRI 3-3**



Alfa Collab

Programa de inovação aberta que tem como premissas básicas a construção e o desenvolvimento de um ecossistema de *startups* em torno das estratégias empresariais do Conglomerado Financeiro Alfa, associada à gestão de riscos da inovação. O programa visa o impulsionamento da transformação digital da organização, a criação de novos negócios, ganhos de *upside* em *venture capital*, o destravamento do mercado da nova economia pela oferta de serviços e a geração de valor, estimulando

negócios por meio da inovação. Dessa forma, o Alfa Collab estabelece parcerias em inovação tecnológica, estruturando produtos e serviços customizados às necessidades operacionais e de financiamento de capital para novas empresas que estão comprometidas em gerenciar impactos socioambientais de seus negócios.

Foi criado em 2021 pelo Comitê de Inovação e é o *hub* de inovação aberta. O *hub* é, especificamente, uma plataforma de

negócios com *startups* e outras iniciativas da nova economia, acessando novos mercados e novos modelos de negócios. Tem como objetivo apoiar a competitividade, o crescimento e ROE do conglomerado. Atua com marca e canais próprios, aproximando e engajando a solidez e tradição do conglomerado com o ecossistema da nova economia. Tem como ambição ser uma plataforma financeira *one-stop-shop* para o ecossistema de *startups* e outras iniciativas da nova economia Alfa Collab → Collab.



Em 2022, de quatro desafios propostos, o programa concluiu dois que merecem destaques:

Desafio Open Finance | Seleção da *startup* Klavi Piloto para compartilhamento de dados de clientes na jornada de financiamento de automóveis. O objetivo era mensurar ganhos na análise de crédito a partir dos dados e inteligência da Klavi, bem como avaliar a aceitação do compartilhamento de dados pelo cliente. O desafio foi concluído com êxito em outubro de 2022.

No ano, o Alfa Collab também marcou presença em importantes eventos, para dar visibilidade ao projeto, criar conexões e originar novas *startups*.

- Bossa Summit 2022, Fintouch 2022, CQCS Insurtech & Inovação 2022, Rio Innovation Week 2022.

- UK Fintech Week, para aprofundamento em negócios baseados em Open Finance e acoplamento entre bancos e ecossistemas de *startups*.
- Participação no Innovation Experience, uma imersão ao ecossistema empreendedor e às principais tendências de Israel, tida como uma capital referência em inovação.

Alfa Collab em números em 2022

22 startups ativas

fazendo negócios, apoiando a modernização de processos e ganhos de eficiência (competitividade – crescimento – ROE).

5 canais próprios
website, newsletter, LinkedIn, YouTube, Spotify

97 edições

gravadas do Podcast Collab Trends, com

3 milhões de visualizações

+250 matérias

publicadas na grande imprensa

+40 artigos

analíticos publicados



Website

166 cadastros no formulário;
16.731 usuários únicos;
6.312 sessões engajadas.



Newsletter

5.140 seguidores;
54 newsletters publicadas.

RANKING
OPEN CORPS
BANCOS

Top 10 Bancos

do Ranking Top Open Corps 2022 da 100 Open Startups

Desempenho do ano

GRI 201-1

As empresas financeiras do Conglomerado Alfa encerraram 2022 com lucro líquido Conglomerado Financeiro - R\$ 169,7 milhões.

Ao fim do ano, o Patrimônio Líquido (PL) das financeiras estava em R\$ 2,8 bilhões e as seguradoras com R\$ 198 milhões. Com uma carteira de crédito de R\$ 18,9 bilhões e 729 mil clientes nas seguradoras, o Alfa administra, respectivamente, R\$ 23,6 bilhões e R\$ 1,7 bilhão de ativos totais das empresas financeiras e seguradoras.

A taxa de retorno sobre o patrimônio líquido (ROE) das cinco empresas financeiras ficou em 6,25% e o prêmio emitido líquido das seguradoras foi de R\$ 739,2 milhões, com um Índice Combinado Ampliado de 113,2%, cuja sinistralidade foi de 63,3%. Nas seguradoras, o ano relatado foi marcado por duas vertentes: de um lado, pela recuperação do

ramo de vida, com menor impacto ocasionado pela Covid-19 e menor sinistralidade e, portanto, com lucro na operação de Vida e Previdência; mas, por outro lado, pelo reflexo dos efeitos da pandemia na indústria do automóvel (os principais efeitos relacionados foram: inflação no mercado de seminovos, gargalos na indústria de peças de reposição e inflação no preço de serviço das oficinas reparadoras). Apesar de melhora na operação de Automóveis e Ramos Elementares como um todo, o Alfa apresentou um prejuízo na Seguradora de Ramos Elementares.



Clique aqui e acesse nossa **Política de Divulgação de Informações, disponível em nosso site.**

R\$ 18,9 bilhões
na carteira de crédito de varejo, instituições e corporações

R\$ 739,2
de prêmio líquido emitido

As demonstrações financeiras do Conglomerado são 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), e apresentadas semestralmente e publicamente.



Valor econômico direto gerado e distribuído

Valor econômico gerado (R\$ mil)	2020	2021	2022 ¹
Receitas de intermediação financeira	1.205.339	1.639.977	2.842.430
Receitas de prestação de serviços e tarifas bancárias	130.568	168.906	173.085
Total	1.335.907	1.808.883	3.015.515

Valor econômico distribuído (R\$ mil)	2020	2021	2022
Despesas da intermediação financeira	667.368	966.640	2.164.195
Despesas com pessoal	228.613	291.011	299.829
Juros s/ capital próprio destinado	40.070	43.565	49.907
Despesas tributárias ²	96.712	155.315	135.892
Investimentos na comunidade	1.131	2.792	1.385
Total	1.033.894	1.459.323	2.651.208

Valor econômico retido (R\$ mil)	2020	2021	2022
Valor econômico gerado menos valor econômico distribuído ²	302.013	349.560	364.307

Nota: Os dados referentes a "Investimentos na comunidade" e "Valor econômico gerado menos valor econômico distribuído" foram corrigidos devido a um erro na unidade de medida da linha de "Investimentos na comunidade". | GRI 2-4.

¹ Ano 2022 a base é a Demonstração Financeira do Conglomerado Prudencial, que inclui as 5 financeiras + os fundos. A DF Combinada foi descontinuada, devido a normativa 4818 do BACEN.

² Foram desconsiderados os ativos fiscais diferidos.

Relacionamento com clientes

O Alfa sabe que realizar um atendimento qualificado é cada vez mais necessário para clientes de todos os perfis, afinal estão cada vez mais sobrecarregados com informações sobre finanças e investimentos.

Por isso mantém seu perfil de personalização, pois poucas instituições financeiras possuem uma cultura tão marcada pela vontade de atender cada cliente de forma pessoal e diferenciada. Essa personalização se tornou, com o tempo, marca registrada do Alfa, valorizada e amplamente reconhecida.





5

Capital Humano

Atração e retenção de talentos
Treinamento e desenvolvimento
Saúde e bem-estar
Diversidade, equidade e inclusão

Capital Humano

No Alfa, a área responsável pela gestão de talentos é a de Cultura, Gente & Gestão. Em 2021, ano anterior ao reportado neste relatório, a área recebeu esse novo nome com o objetivo de facilitar a disseminação da cultura organizacional no Conglomerado, criando a aproximação com os colaboradores.

Como base de sua atuação, a área conta com políticas e processos estruturados e integrados, abrangendo tanto a atração e seleção de profissionais quanto o desenvolvimento de

programas para retenção e desenvolvimento de talentos e novas lideranças.

A área é responsável por realizar, constantemente, reuniões de líderes, em que 100% deles participam – aproximadamente 300 pessoas. Além disso, promove rodas de conversa, durante o ano, com a participação de cerca de 20 líderes, para tratar de assuntos relacionados a temas relevantes para o momento da instituição: diversidade, mediação de conflitos, *feedback*, entre outros temas.



Programa de mentoria

80
Colaboradores
mentorados, em 2022



30
Líderes
participaram
como mentores

O programa visa fomentar a construção de um ambiente propício à atitude empreendedora.

A área de Cultura, Gente & Gestão também estimula continuamente a proximidade entre líderes e suas equipes, para aumentar a transparência e a acessibilidade. O CEO participa do “Papos com o Fábio”, conversas informais com pequenos grupos de colaboradores que, durante 1h30, têm a oportunidade de opinar e colaborar trazendo suas ideias para a empresa.

Há ainda um **programa de mentoria**, que, em 2022, teve a participação de 80 colaboradores sendo mentorados por cerca de 30 líderes, e visa fomentar a construção de um ambiente propício à atitude empreendedora.

Já o **Programa Talentos do Futuro**, voltado a estagiários e menores aprendizes, atendeu 112 novos profissionais em 2022, e apresentou conteúdos relevantes para o desenvolvimento profissional desses jovens, de forma on-line, abordando temas como educação financeira, contabilidade básica, recursos humanos, ESG etc.

O ano de 2022, contudo, ainda foi definido como o Ano da Eficiência, devido a um projeto com ações de reconhecimento aos colaboradores, denominado Programa de Gestão de Performance,

no qual 100% dos funcionários celetistas foram elegíveis. Nele, o Alfa realizou processos de avaliação e acompanhamento de performance, de acordo com as metas estipuladas por equipes ou por colaborador; ocorreram ciclos de *feedback* e avaliação de desempenho por competências, e, como resultado, observou-se indicadores de performance e potencial dos colaboradores, com a possibilidade de reconhecimento financeiro. **GRI 404-2**



Cliente no centro



Foco em resultados sustentáveis



Criatividade e inovação



Capacidade de análise e tomada de decisões



Gestão de pessoas

	Cliente no centro	Foco em resultados sustentáveis	Criatividade e inovação	Capacidade de análise e tomada de decisões	Gestão de pessoas
Diretrizes	Em alinhamento com a estratégia de negócios, atende necessidades e promove soluções para garantir a satisfação do cliente.	Entrega além do solicitado no prazo, com qualidade, eficiência e em linha com nossa agenda ESG.	Busca soluções inovadoras em linha com a estratégia de negócios.	Correlaciona dados e informações, fazendo conexões de causa e efeito.	Direciona e motiva a equipe na execução do trabalho, liderando pelo exemplo.
Expressão da cultura Alfa	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> .	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.	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.	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 prazo.	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.

Atração e retenção de talentos

GRI 3-3 Tema material Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores, 2-7, 2-8, 2-30, 401-1, 404-2

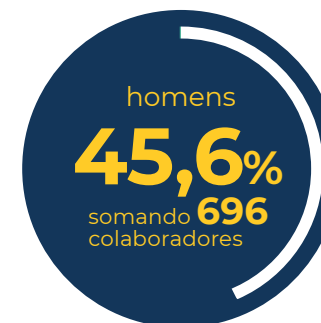
O mérito profissional é o principal critério de análise para admissão de talentos no Alfa, avaliando em complemento as competências técnicas e a adesão aos propósitos e valores de uma cultura organizacional que ressalta o respeito aos direitos humanos, a ética e integridade, a valorização da inclusão, a diversidade e o trabalho colaborativo.

As oportunidades e vagas são divulgadas na plataforma Gupy e em publicações nas mídias sociais, assim como são expostas junto ao time, para que cada colaborador possa se candidatar ou indicar profissionais dentro do Conglomerado. Em

2022, a plataforma Gupy foi utilizada 497 vezes e colaborou com a contratação de 477 profissionais.

O Programa Onboarding contribui para integrar profissionais recém-contratados à cultura do Alfa, de forma que se sintam acolhidos pela equipe, principalmente ao núcleo em que cada profissional estará alocado. Como funciona: 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 seus gostos pessoais.

1.525
Colaboradores
no Conglomerado Alfa,
no ano de 2022

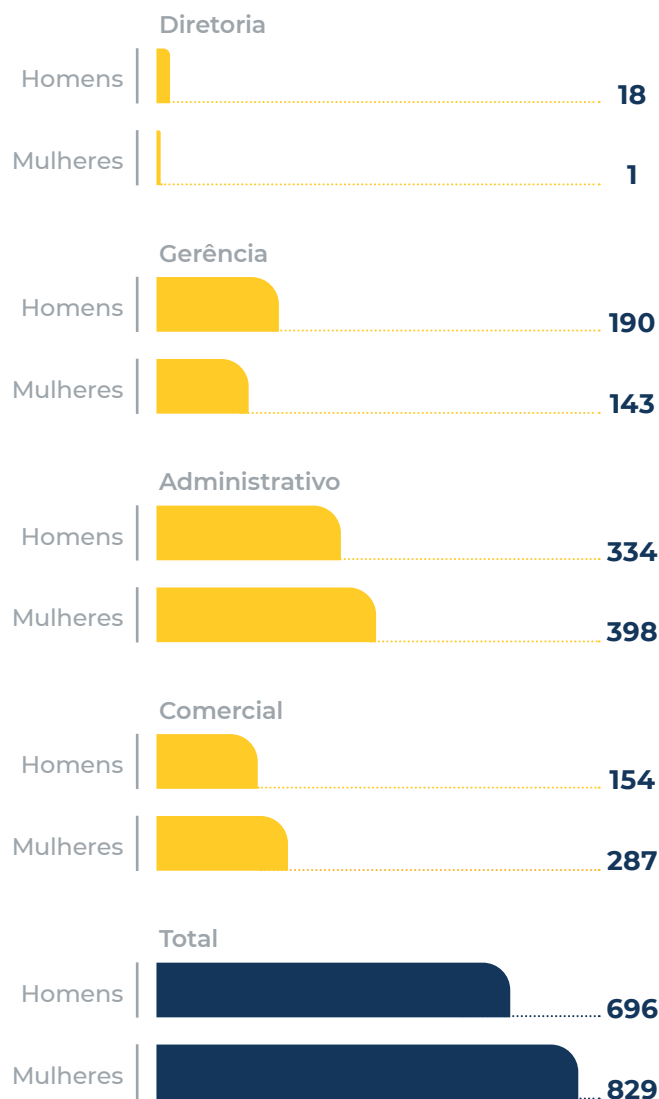


Em linha com esse trabalho de integração, o Conglomerado Alfa avalia constantemente a adoção de novas formas de retenção de talentos para aprimorar o bem-estar, a remuneração e os benefícios oferecidos aos colaboradores, a fim de diminuir a taxa de *turnover*. Devido ao fato de o quadro do Alfa ser formado, em sua maioria, por mulheres em idade inferior a 30 anos, o maior percentual de saída ocorre nesse segmento. Em 2022, o Alfa registrou a saída de 433 colaboradores, sendo 273 mulheres e 196 homens.

No ano, o Conglomerado contou com 1.525 colaboradores, sendo 829 mulheres e 696 homens. Quanto aos cargos de gerentes e diretoria, foi registrado um número de 144 mulheres ocupando cargos de liderança, entre todas as empresas do Conglomerado. O Alfa tem o objetivo de aumentar em 30% o número de contratações de grupos minoritários, incluindo mulheres em cargos de liderança, pessoas com necessidades especiais (PnE) e pessoas pretas. **GRI 405-1**

O Alfa também considera em seu quadro de colaboradores os trabalhadores que não são empregados diretos, mas cujo trabalho é controlado pelo Conglomerado, que são os casos de aprendizes e funcionários internos de empresas terceirizadas.

Colaboradores por categoria funcional e gênero em 2022



Em 2022, o Alfa contou com 19 aprendizes, que trabalharam durante 4 dias em uma jornada de 6 horas, e realizaram atividades administrativas, como controle de arquivos, atendimento, elaboração de planilhas e de relatórios. Do mesmo modo, contou com 18 funcionários advindos de empresas terceirizadas, que trabalharam focados em limpeza e serviços de manutenção. **GRI 2-8**

Dentro do quadro e terceirizados, está também a equipe de segurança, composta por 12 Agentes de Segurança, 11 Vigilantes Patrimoniais e 6 Vigilantes fardados, que têm como escopo de trabalho os serviços de segurança. A cada dois anos esses profissionais frequentam um curso de reciclagem profissional, com duração de uma semana, acerca de princípios e fundamentos sobre Direitos Humanos ligados ao exercício da função, contato com o público e respeito à regulamentação, bem como o trato com pessoas de orientações sexuais diversas e crimes de intolerância. **GRI 401-1**

Para gerenciar os impactos ocasionados por contratações e demissões, o Alfa adota algumas medidas e programas:

- Programa de Desenvolvimento de Líderes
- Reunião de Líderes
- Roda de Conversa de Liderança
- Ciclo de Gestão de Pessoas
- Programa de Mentoria
- Papo com a Presidência
- Pesquisa de Clima (GPTW)
- Portal Alfa Educação
- *Onboarding Experience*
- Parceira com ONGs
- Ações internas de *Employer Branding*
- Plataforma de Educação
- Programa Talentos do Futuro
- Programa Melhor Aprendiz
- Programa de Gestão de Performance Alfa (PPR)
- PDI (Plano de Desenvolvimento Individual)
- Comitê bianual de mapeamento de carreira
- *Offboarding*
- Atualização da página de carreiras e LinkedIn
- Revisão da estrutura de cargos

Compromissos do Alfa

O Manual de Instruções de Contratação visa garantir o cumprimento dos procedimentos de contratação, zelando sempre pela condução igualitária à marca empregadora e pela experiência do candidato/colaborador. Já o Manual de Desenvolvimento e Cultura garante o cumprimento dos procedimentos e processos de educação corporativa, certificações, PDI e programa de gestão de performance. A Política de Remuneração tem por objetivo determinar os principais critérios para concessão de aumentos salariais coletivos e/ou individuais e a definição de faixas salariais para admissão, de modo a manter o equilíbrio interno, a equidade salarial, o nivelamento dos cargos, a motivação dos colaboradores, a transparência na administração do processo e a competitividade dos salários em comparação aos praticados no mercado, estabelecendo estruturas de cargos e carreiras.

Avaliação de desempenho, remuneração e benefícios

GRI 401-2, 404-3


O programa de avaliação de desempenho dos colaboradores do Alfa ocorre anualmente, em dois ciclos semestrais de *feedback*, sendo que a segunda etapa acontece por avaliação de competências, gestão de metas e planejamento de Plano de Desenvolvimento Individual (PDI).

Os colaboradores são contratados em regime CLT e 100% deles são cobertos por acordos coletivos de trabalho. Esses colaboradores que trabalham em tempo integral recebem, ainda, os benefícios de licença-maternidade/paternidade e sua ampliação, plano de saúde, plano odontológico, vale-alimentação e vale-refeição.

Quanto aos salários praticados aos seus colaboradores e executivos, o Alfa conta com um comitê de remuneração que realiza o acompanhamento dos valores, avaliando desempenho *versus* a remuneração total recebida, e analisa a competitividade com o mercado, por meio

de dados confiáveis de pesquisa salarial, realizada anualmente. Além disso, consultores internos se envolvem na determinação da remuneração e fornecem dados para análises e decisões dos administradores e acionistas. GRI 2-20

Em 2022, a proporção entre a remuneração total do indivíduo mais bem pago da organização e a remuneração total anual média de todos os empregados foi 0,017, enquanto a proporção do aumento percentual da maior remuneração paga pelo aumento percentual da remuneração total média foi de 0,47. GRI 2-21

100% 
dos colaboradores
são cobertos por acordos
coletivos de trabalho.



Treinamento e desenvolvimento

GRI 404-1

Treinamento e desenvolvimento é a chave para o sucesso de qualquer pessoa e qualquer negócio. É importante que os colaboradores se mantenham atualizados no mercado de trabalho, bem como é fundamental para o Conglomerado manter colaboradores que tenham domínio e estão atualizados em suas funções.

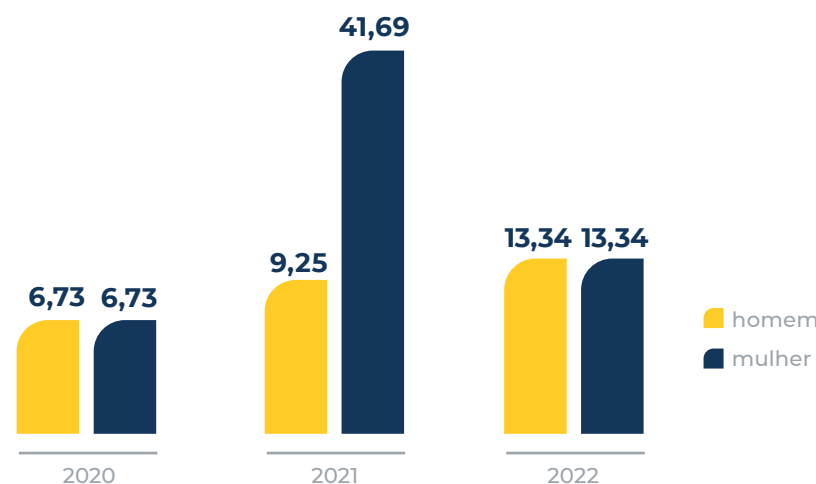
É pensando nisso que o Alfa conta com uma plataforma de cursos on-line, que oferece cursos livres e capacitações obrigatórias – como os temas de *compliance*, segurança da informação, diversidade e inclusão – para quem atua nas instituições. Além da plataforma, os colaboradores podem aproveitar parcerias educacionais oferecidas pela Fundação Clemente Faria, bem como solicitar subsídio financeiro para a realização de outros cursos, como curso de idiomas, graduação e MBA.

Também, em parceria com a Fundação Dom Cabral, o Alfa dispõe de um programa específico para o desenvolvimento de lideranças, que iniciou em 2022. Cada líder recebe a responsabilidade de ser mentor de dois jovens profissionais atuantes no Alfa que, por sua vez, também são “mentores de seu mentor”, contribuindo com diferentes *backgrounds* profissionais e diversidade etária.



O Conglomerado conta com uma plataforma de cursos on-line, que oferece cursos livres e capacitações obrigatórias.

Média de horas de capacitação por empregado, por gênero



Saúde e bem-estar

GRI 3-3 Tema material - Saúde e Bem-estar, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10

Prevenção: essa é a palavra que ilustra a atuação da área do Bem-estar. Ações preventivas são sempre realizadas com a finalidade de assegurar a saúde e o bem-estar físico e mental do time de colaboradores e seus dependentes, com o propósito de realizar a Gestão de Saúde por completo e de forma integrada. Para tanto, área do Bem-estar realiza algumas ações.



Programa “Com você Alfa Bem-Estar”:

tem o objetivo de apoiar colaboradores, familiares e agregados nas dificuldades do cotidiano que podem levar ao adoecimento intelectual. Por meio de consultoria especializada para o acolhimento, os participantes recebem apoio e orientações nos pilares Psicológico, Financeiro, Jurídico e Social.



Canal de comunicação, realização de pesquisas e de palestras para ouvir os colaboradores a respeito de questões relacionadas à promoção da saúde e bem-estar. Todos os colaboradores são convidados a participar e se expressar, o que serve de subsídio para a melhoria contínua dos nossos processos.



Ambulatório Assistencial *in Company*,

com foco na atenção primária, em ações de prevenção de doenças e promoção da saúde, com atendimento presencial e por telemedicina.

Programa 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.



Programa Movimento-se: incentivo e apoio à prática de atividade física, com a oferta de Ginástica Laboral e uso da plataforma Gympass (com diversas modalidades esportivas em todo território nacional).



Programa Viva Leve: atendimento nutricional individualizado ou em grupo.



Comunicados e informativos com orientações sobre saúde e estilo de vida, abordando temas como alimentação, prática de atividade física, qualidade do sono etc.



Gympass e ginástica laboral.



APP Avatar da Saúde, com mapeamento de saúde e link para todos os programas.

No Conglomerado, o bem-estar se estende aos cuidados com Saúde e Segurança Ocupacional para 100% dos colaboradores. Os exames periódicos são realizados nos locais de trabalho para 90% deles, facilitando e gerando a melhor experiência ao funcionário.

A área de Saúde e Segurança Ocupacional também conta com a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). Os colaboradores que fazem parte da CIPA possuem um canal de comunicação específico para emitir comunicados aos demais colaboradores e, ainda, contam com o apoio das

áreas para realizarem o trabalho de prevenção a acidentes. A Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT) acontece uma vez ao ano e, por sua vez, conta com o suporte de todos os programas estruturados pela área de bem-estar.

Como um todo, o Alfa preza por manter um ambiente de trabalho saudável e seguro, atendendo a toda legislação pertinente e realizando ações de prevenção à saúde física e mental dos colaboradores e seus dependentes, bem como conscientizando a todos sobre prevenção a doenças e a importância de se manter um estilo de vida saudável. **GRI 403-1**



Diversidade, equidade e inclusão

GRI 3-3 Tema material Diversidade e inclusão, 405-1, 405-2, 406-1

Diversidade e inclusão é um tema que está cada vez mais em evidência na sociedade como um todo, devido à sua tamanha importância. O Conglomerado também considera esse assunto fundamental e incentiva que seja considerado em suas contratações.

Assim, para garantir o cumprimento dos impactos em relação à baixa representativa de grupos minoritários, a área de Atração de Talentos tem metas relacionadas à contratação de mulheres em cargo de liderança, bem como pessoas pretas e pessoas com deficiência. Há, ainda, a Política de Diversidade, Equidade e Inclusão criada em 2022 e amplamente utilizada pelo Conglomerado, que visa combater todas as formas de discriminação e incluir todas as pessoas nas atividades institucionais, independentemente de raça, etnia, religião, gênero, orientação sexual, deficiência e idade.

Como objetivo para atuar cada vez mais dentro desse contexto, o Alfa segue um cronograma estratégico com algumas ações que estão sendo desenvolvidas: atualização regular do censo para que possamos entender como é formada nossa base de colaboradores e, assim, fazer ações assertivas; criação de vagas afirmativas com o apoio

de consultorias especializadas; programa de mentoria; treinamento de gestores, para que possam conduzir uma entrevista/contratação de forma adequada, visando à formação de um time diverso; realização de eventos de conscientização, como palestras, workshops e rodas de conversa; adequação de espaços físicos para que a estrutura seja mais inclusiva.



O progresso dessas ações é feito por meio de um censo interno, denominado Censo da Diversidade, que é um dos pilares do programa de ESG Alfa ImpactaMais. Em 2022, os temas abordados estavam relacionados aos seguintes grupos: grupo mulheres; grupo PcDs; grupo 50+; grupo Raça; grupo LGBTQIA+.

Os colaboradores do Alfa, dessa forma, se tornaram consultores de impacto de ONGs que atuam nas áreas de equidade racial, equidade de gênero, 50+, LGBTQIA+, inclusão (Síndrome de Down, autismo) e PcD, localizadas em São Paulo, Minas Gerais e Bahia. Eles apoiaram as organizações na resolução de desafios de gestão. No ano, o programa contou com 37 participantes das mais diversas áreas de atuação na Companhia, tendo 82,43% de presença nos encontros semanais, e de 43 ONGs mapeadas, 6 foram selecionadas e 16 empreendedores sociais participaram do programa.

Como resultado, foi observada a necessidade de melhorias de forma regular, por meio das trocas de experiências com outras instituições, de *feedback* de colaboradores, bem como em grupos e associações que regulamentam o setor.

Colaboradores por categoria de diversidade em 2022

Categoria funcional	Pretos e pardos	PcDs
Diretoria	0	0
Gerência	43	2
Administrativo	230	33
Comercial	102	9
Aprendizes	0	0
Estagiários	22	0
Total	397	44



O **Censo da Diversidade** é um dos pilares do programa de ESG Alfa ImpactaMais.

Acessibilidade

Para estar em conformidade com a legislação que dispõe sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (PcDs) e garantir o bem-estar de seus colaboradores e parceiros que frequentam as dependências do Conglomerado, em 2022 o Alfa promoveu adequações nas estruturas dos seus prédios (como, por exemplo, sanitários adaptados e sinalizadores), que se estendeu às regionais, garantindo a acessibilidade de todos.



6

Responsabilidade socioambiental

Educação financeira
Atuação social
Estratégia Climática

Responsabilidade socioambiental

GRI 3-3 Tema material Responsabilidade socioambiental, 201-2, FN-CB-410a.2, FN-AC-410a.2

O Conglomerado segue três compromissos socioambientais, alinhados ao programa Alfa ImpactaMais, que objetivam avançar nas diretrizes vitais de governança e das contribuições sociais e ambientais. São eles:

1

Compromisso diário de melhorar o desempenho nas operações próprias do Alfa das 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.

3

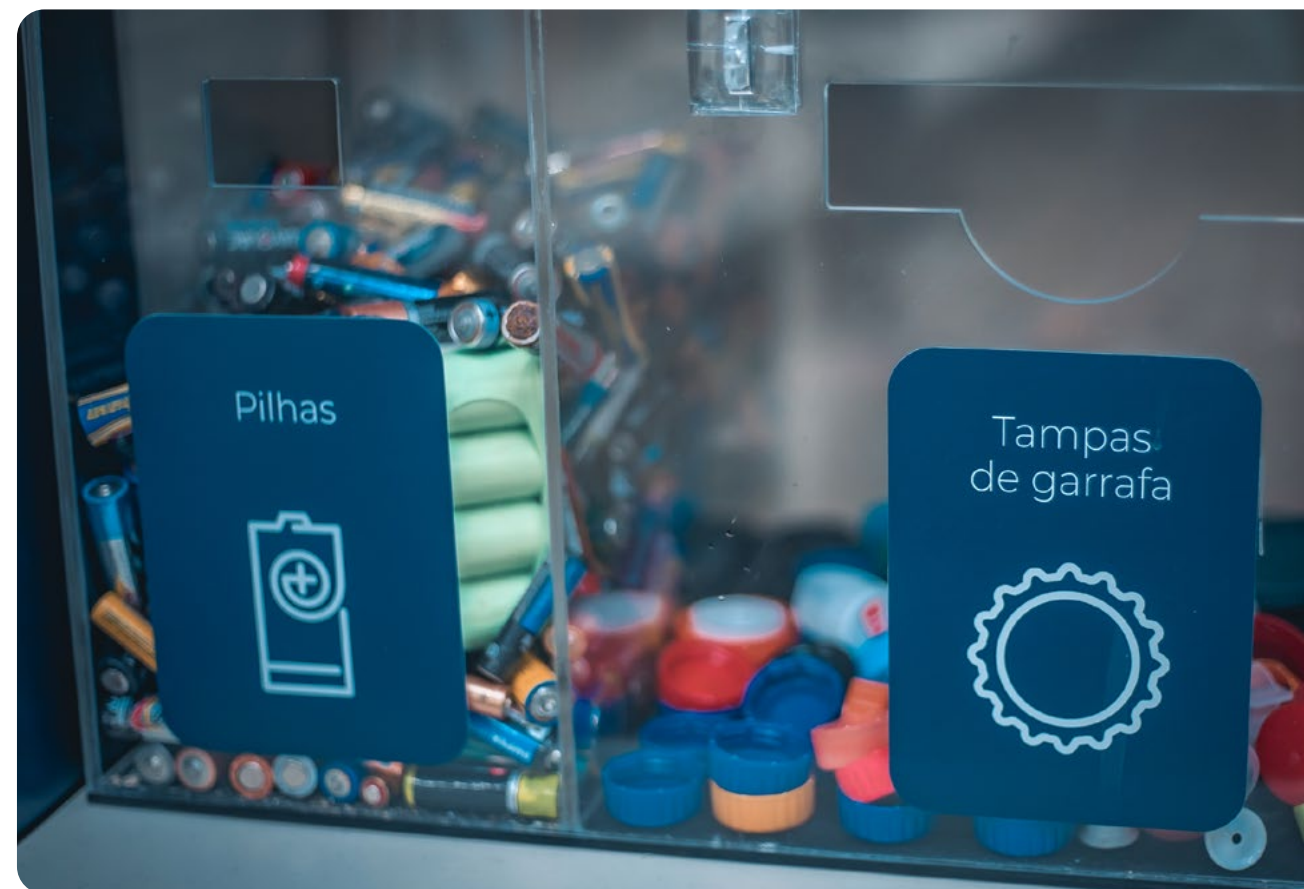
Compromisso de enfatizar a gestão de riscos e *compliance* para evitar financiar, investir ou apoiar projetos, operações e outras atividades que gerem prejuízos socioambientais e de governança ou que sejam contrárias à lei, à moral e à ordem pública, tal como o desmatamento ilegal.

Para o Alfa, fatores socioambientais são considerados desde o início da proposta de crédito, quando são identificados impeditivos sociais e ambientais que podem barrar a continuidade de uma operação. Após esse processo, são realizadas as *due diligences*, que possibilitam a confecção de um *Heat Map* e, junto à análise econômico-financeira, compõe a avaliação de risco. Esse resultado impacta na realização, ou não, da concessão de crédito e da determinação do custo da operação para o cliente.

Estimava-se, para 2022, três metas específicas relacionadas à metodologia e produtos que integram critérios ambientais, sociais e de governança, como: 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; 3. Adesão 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.

O Alfa possui uma Política de Gerenciamento Integrado de Riscos que define os princípios e as diretrizes que devem orientar o gerenciamento de riscos relacionados ao Conglomerado. Para gerenciar os riscos e os impactos pertinentes à responsabilidade socioambiental, algumas ações são realizadas, como: treinamentos internos, por meio do Portal Alfa de Educação, com conteúdo que abrange vieses inconscientes (diversidade e inclusão) e temas ligados à Política de Responsabilidade Socioambiental; palestras de conscientização sobre diversidade e inclusão.

Para medir a atuação dessas ações dentro do Conglomerado, colaboradores de diversas áreas e hierarquias atuam orientados pelo pilar de responsabilidade social, fazendo reporte regular aos responsáveis pela estratégia de sustentabilidade e ao Conselho. Da mesma forma, um canal de denúncias fica à disposição de colaboradores, clientes, parceiros e fornecedores, que podem realizar denúncias anônimas e confidenciais, de casos internos ou externos que não estão de acordo com princípios e diretrizes socioambientais praticados pela instituição. **GRI 3-3**



Para medir a atuação das ações socioambientais dentro do Conglomerado, colaboradores de diversas áreas e hierarquias atuam orientados pelo pilar de responsabilidade social, fazendo reporte regular aos responsáveis pela estratégia de sustentabilidade e ao Conselho.

Educação financeira

GRI 3-3 Tema material Educação financeira, 203-2, 2-28 | FS16

Educação financeira foi um tema muito relevante durante a atuação do Alfa em 2022, com programas destinados aos colaboradores do Conglomerado, aos funcionários de empresas privadas parceiras e a servidores de órgão públicos que possuem relacionamento com o Alfa.

Por meio da Plataforma Alfa Ensina e de Palestras sobre Educação Financeira, o Alfa consolidou seu posicionamento como promotor de educação financeira e crédito consciente, mostrando para seu público-alvo a importância de se criar consciência, traçar um planejamento e promover o equilíbrio financeiro em suas finanças pessoais.

A plataforma Alfa Ensina, lançada em 2022, disponibilizou de forma on-line conteúdos de educação financeira para funcionários e clientes do produto consignado privado. Nela foram oferecidos cursos, e-books, trilhas de conhecimento, testes

de perfil financeiro, mentoria e terapia financeira, além de vídeos, artigos, atividades e desafios como conteúdos complementares.

Já as palestras de educação financeira foram ministradas para o público do Consignado, a fim de conscientizar os participantes sobre a importância do planejamento e da organização financeira. No ano relatado, ocorreram 37 palestras com temas como educação financeira, consumo e endividamento, planejamento financeiro com propósito, disciplina e sucesso financeiro, que impactaram um público de 2.700 pessoas.

Para os próximos anos o Alfa pretende expandir as ações de educação financeira, acompanhando o sucesso de ações por meio de quantidade de usuários interessados pela Plataforma Alfa Ensina e participantes das palestras com foco financeiro.

37
palestras com temas como educação financeira

2.700
pessoas impactadas

Atuação social

GRI 201-1, 203-2, 413-1, 413-2

O Conglomerado Alfa busca sempre participar de discussões e debates que visam contribuir tecnicamente com as principais pautas levantadas pelo setor financeiro do país com relação a aspectos ESG, intensificando sua atuação institucional por meio de 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.

Gestos solidários | Em parceria com a Phomenta, que tem a missão de acelerar empreendedores do terceiro setor e transformar voluntários do Alfa em mentores, o Alfa colaborou diretamente com as ONGs selecionadas, construindo soluções com grandes ideias – os grupos geraram mais de 150 ideias inovadoras e criaram 25 entregáveis; 37 colaboradores do Conglomerado Financeiro Alfa atuaram como consultores voluntários de 6 ONGs. As ONGs em que nosso time teve a oportunidade de colaborar com seu conhecimento e experiência em 2022 foram: CAMI – Centro de Apoio Pastoral do Migrante, Instituto Velho Amigo, Instituto Mano Down, Instituto Amargen e ONG Pontos Diversos.

150
ideias
inovadoras

37
colaboradores
atuaram como
consultores
voluntários

Estratégia Climática

GRI 3-3 Tema material Estratégia Climática, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, FN-IN-450a.3

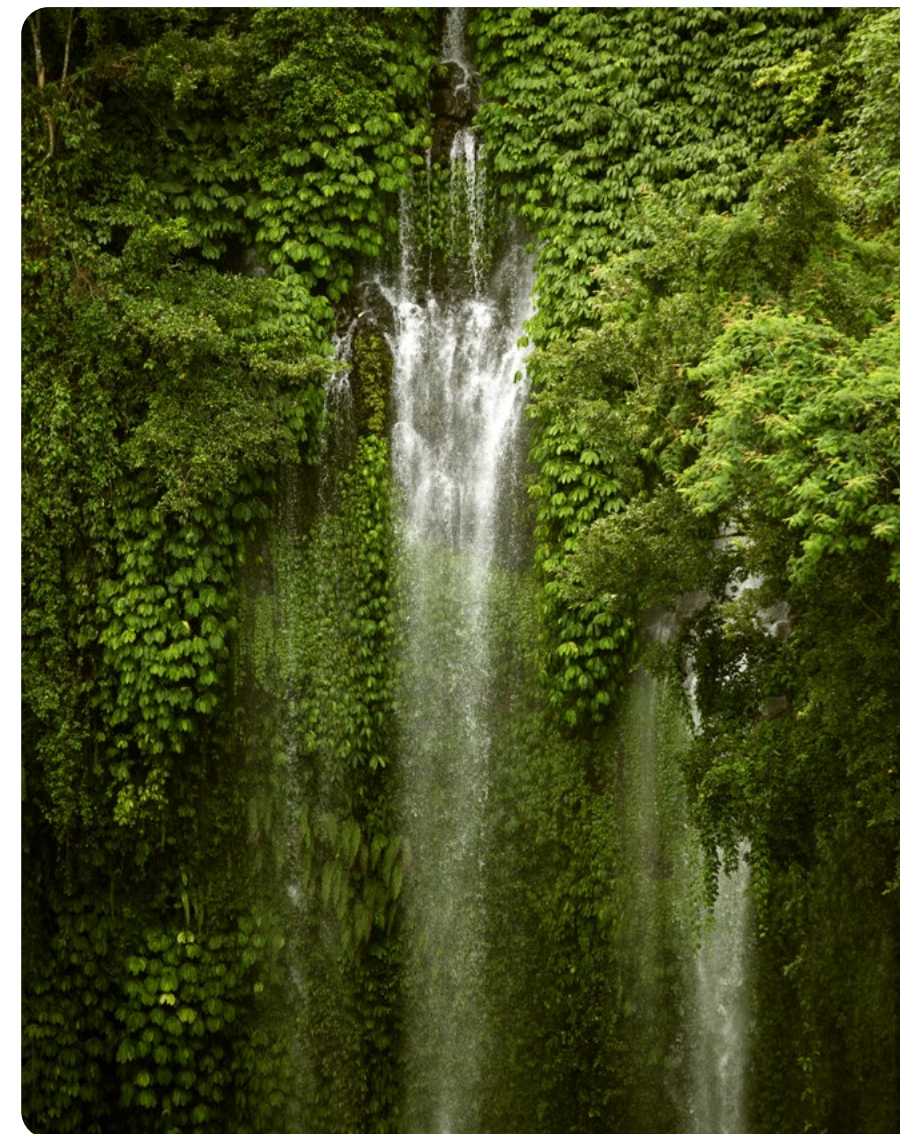
Coordenação da emissão de R\$ 465 milhões de debêntures, classificados como *greenbond* pela Exame, da Rio Alto STL Holding I S.A para a construção do parque solar Rio Alto.

Desde 2020 o Conglomerado Alfa integra a Coalização Brasil Clima, Floresta e Agricultura, um movimento multissetorial, que conta com mais de 300 representantes do setor privado brasileiro, e visa promover o desenvolvimento econômico pautado em uma economia de baixo carbono, formulando 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, o Conglomerado assume os seguintes compromissos:

- 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;
- Levantar inventários de emissão de gases de efeito estufa e fazer planos de ação para reduzir as emissões.



O Conglomerado também tem um compromisso relativo a Mudanças Climáticas, Desmatamento & Biodiversidade, Recursos Hídricos e Governança Ambiental, mapeando como as mudanças climáticas podem impactar nos negócios e considerando a relevância e a proporcionalidade nas atividades da instituição em alinhamento aos Princípios Comerciais, Política Socioambiental e de práticas de Governança Corporativa.

Na Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática, estabelecida em atendimento à Resolução CMN nº 4.945, de 15 de setembro de 2021, do Banco Central – que dispõe sobre o tema e as ações realizadas com vistas à sua efetividade –, o Alfa tem o compromisso de: medir nossas emissões próprias, divulgar os percentuais estimados de emissões dos clientes por setor; incorporar os critérios relacionados às mudanças climáticas no gerenciamento do risco; buscar engajar e apoiar clientes e suas respectivas cadeias, visando à mitigação de emissões em todas as suas atividades; e investir no realinhamento de nossa carteira de crédito e investimento para a busca da emissão líquida zero. **GRI 3-3**

Tal política ainda é constantemente revisada e aprovada pelo Conselho de Administração, que se manifesta sempre que necessário quanto a ações a serem implementadas para a correção de eventuais problemas que possam surgir. Além disso, um grupo de trabalho multidisciplinar também é responsável por analisar os impactos sociais, ambientais e climáticos, submetendo novos processos para a aprovação da Diretoria. **GRI 2-13**

Para gerenciar o tema e os impactos a ele relacionados às atividades do Alfa, regularizar os escopos de emissão de gases de efeito estufa foi uma medida adotada, a fim de acompanharmos e tratarmos as fontes de emissão; também, outra medida, foi a criação da Jornada Alfa NetZero, que auxilia os clientes na transição para uma economia de baixo carbono. E como objetivo para ser realizado até junho de 2023, nessa jornada, é engajar clientes pessoa jurídica e, em seguida, os grandes grupos. O Alfa entra no início dessa jornada, para que possa se consolidar como parceiro estratégico desses clientes no processo de transição para baixo carbono, de modo que não tenha espaço para concorrência financeira nas etapas seguintes.

Inventário GEE

O inventário de gases de efeito estufa foi realizado pela primeira vez no Alfa em 2022. A realização desse inventário não é apenas um requisito legal, mas também uma forma de contribuir para a redução dos impactos ambientais causados pelas atividades da empresa. Com a medição e a análise dessas emissões é possível identificar oportunidades de melhoria e implementar ações mais efetivas para reduzir a pegada de carbono da empresa.

O aumento das emissões de GEE se justifica pela ampliação da base de cálculo que pode ser verificado no Inventário de Emissões de GEE.



Inventário de Emissões de GEE

Emissões de gases de efeito estufa¹

(tCO₂ equivalente)

Emissões diretas de GEE (Escopo 1) ²	2021	2022
Geração de eletricidade, calor ou vapor	1,44	0,94
Frota própria ou alugada ³	40,63	763,36
Emissões fugitivas	4,68	15,76
Total	46,76	780,06

Emissões indiretas de GEE (Escopo 2) ⁴	2021	2022
Total de emissões provenientes da aquisição de energia	233,26	78,63

Outras emissões de GEE (Escopo 3) ⁵	2021	2022
Resíduos gerados nas operações	1,26	2,44
Viagens a negócios	64,83	143,56
Transporte de empregados	173,63	92,82
Total	239,72	238,82
Total de Emissões Escopos 1, 2 e 3	519,75	1.097,51

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 A categoria passou a ser incluída no cálculo em 2022.

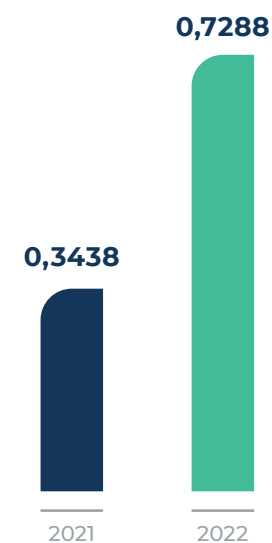
⁴ O cálculo considera CO₂.

⁵ O cálculo considera CO₂, CH₄ e N₂O.

Emissões biogênicas de CO ₂	2021	2022
Escopo 1	13,33	350,88
Escopo 3	45,27	37,18
Total	58,60	388,06

Intensidade de emissões de GEE

Intensidade de emissões per capita (tCO₂ equivalente)



Análise ESG para Produtos e Serviços

GRI 3-3 Tema material Análise ESG para produtos e serviços

O Alfa trabalha com uma estratégia ESG com foco em cinco pilares, que norteiam suas ações e decisões.



Responsabilidade social

– busca contribuir para o bem-estar de colaboradores, sociedade e comunidades em que o Alfa está inserido;



Diversidade e inclusão

– procura promover um ambiente de trabalho inclusivo e acolhedor para colaboradores e parceiros;



Alfa Collab – dedicado à sustentabilidade dentro do *hub* de inovação, atua com o compromisso de apoiar *startups* selecionadas por meio de mentorias qualificadas e de acesso ao mercado;



Compromissos públicos –

engloba ações e políticas que visam atender às demandas ambientais, da sociedade e cumprir as obrigações legais do Alfa;



Produtos – Dedicado ao desenvolvimento de produtos e serviços sustentáveis, tais como linhas de créditos específicas para negócios sustentáveis.

Cada pilar é gerido por um profissional específico e todos são de áreas diversas e de diferentes hierarquias dentro do Conglomerado, precisamente para se obter uma abordagem ampla sobre o tema.

O Alfa



contratou uma consultoria para realizar a análise dos impactos ambientais, sociais e climáticos.



7

Anexos

Relação de indicadores GRI

Relação de indicadores GRI

Informações dos empregados, por gênero | GRI 2-7 | Empregados

	2020			2021			2022		
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
Empregados permanentes	584	866	1.450	635	841	1.476	676	826	1.502
Empregados temporários	0	0	0	0	0	0	2	2	4
Total	584	866	1.450	635	841	1.476	678	828	1.506

Informações dos empregados, por gênero | GRI 2-7 | Empregados

	2020			2021			2022		
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
Empregados sem garantia de horas	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Empregados em período integral	519	737	1.256	553	694	1.247	623	726	1.349
Empregados em período parcial	65	129	194	82	147	229	55	102	157
Total	584	866	1.450	635	841	1.476	678	828	1.506

Novas contratações, por faixa etária

GRI 401-1 | Novas contratações e rotatividade de empregados

Faixa etária	2020		2021		2022	
	Total	%	Total	%	Total	%
Abaixo de 30 anos	197	44,0	314	67,1	212	47,9
De 30 a 50 anos	136	14,8	171	18,8	216	22,8
Acima de 50 anos	27	26,2	12	10,1	17	12,6
Total	360	24,5	497	33,2	445	29,2

Nota: Os dados referentes a 2020 e 2021 estão sendo reapresentados. Para o cálculo da porcentagem de novas contratações foi utilizado como referência o número de colaboradores para cada categoria.

Novas contratações, por gênero

GRI 401-1 | Novas contratações e rotatividade de empregados

Gênero	2020		2021		2022	
	Total	%	Total	%	Total	%
Feminino	197	32,8	241	37,0	211	30,3
Masculino	163	18,7	256	30,4	234	28,2
Total	360	24,5	497	33,2	445	29,2

Nota: Os dados referentes a 2020 e 2021 estão sendo reapresentados. Para o cálculo da porcentagem de novas contratações foi utilizado como referência o número de colaboradores para cada categoria.

Novas contratações, por região | GRI 401-1 | Novas contratações e rotatividade de empregados

Região	2022	%
Centro-Oeste	18	18,0
Nordeste	8	18,2
Norte	1	50,0
Sudeste	395	31,8
Sul	23	19,8
Total	445	29,6

Nota: A taxa de novas contratações por região foi calculada a partir dos dados de empregados do indicador 2-7.

Rotatividade, por faixa etária | GRI 401-1 | Novas contratações e rotatividade de empregados

Faixa etária	2020		2021		2022	
	Total	%	Total	%	Total	%
Abaixo de 30 anos	137	30,6	220	47,0	194	43,8
De 30 a 50 anos	116	12,6	217	23,9	212	22,4
Acima de 50 anos	56	54,4	13	10,9	27	20,0
Total	309	21,0	450	30,1	433	28,4

Nota: Os dados referentes a 2020 e 2021 estão sendo reapresentados. Para o cálculo da porcentagem de novas contratações foi utilizado como referência o número de colaboradores para cada categoria.

Rotatividade, por gênero | GRI 401-1 | Novas contratações e rotatividade de empregados

Gênero	2020		2021		2022	
	Total	%	Total	%	Total	%
Feminino	156	26,0	260	39,9	237	34,1
Masculino	153	17,6	190	22,5	196	23,6
Total	309	21,0	450	30,1	433	28,4

Rotatividade, por região | GRI 401-1 | Novas contratações e rotatividade de empregados

Região	2022	%
Centro-Oeste	42	42,0%
Nordeste	13	29,5%
Norte	0	0,0%
Sudeste	337	27,2%
Sul	41	35,3%
Total	433	28,4%

Nota: A rotatividade por região foi calculada a partir dos dados de empregados do indicador 2-7.

Licença maternidade/paternidade | GRI 401-3 | Licença maternidade/paternidade

Licença maternidade/paternidade	2020		2021		2022	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Número total de empregados com direito a tirar licença-maternidade/paternidade	11	35	21	47	30	66
Número total de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade	11	35	21	47	30	66
Número total de empregados que retornaram ao trabalho após tirar uma licença-maternidade/paternidade	11	35	21	47	30	65
Número total de empregados que retornaram ao trabalho após uma licença-maternidade/paternidade e continuaram empregados doze meses após seu retorno ao trabalho	11	35	18	43	27	52
Taxa de retorno ao trabalho de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade	100%	100%	100%	100%	100%	98%
Taxa de retenção de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade	100%	100%	86%	91%	90%	79%



Acidentes de trabalho | GRI 403-9 | Acidentes de trabalho

Informações para empregados	2020	2021	2022
Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	1	0
Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0	1
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0	0
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	2	4	4
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	0	0	0

Informações para contratados	2022
Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0
Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	1
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0,2382
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	4
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	0,9528
Número de horas trabalhadas	4.198.080

Média de horas de capacitação por empregado, por categoria funcional

GRI 404-1 | Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira

Categoria funcional	2020	2021	2022
Diretoria e conselho	0	0	0
Gerência	6,97	12,02	13,34
Administrativo	6,94	11,97	13,34
Comercial	6,85	11,85	13,34

Avaliações de Desempenho por Categoria | GRI 404-3 | Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira

Categoria	2021		2022	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Diretoria e conselho	10	2	10	1
Gerência	226	206	214	152
Administrativo	272	266	318	395
Comercial	137	394	144	281
Total	645	868	686	829

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança, por gênero

GRI 405-1 | Diversidade em órgãos de governança e empregados

Gênero	2020		2021		2022	
	Total	%	Total	%	Total	%
Homens	25	100,0	18	100,0	19	100,0
Mulheres	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	25	100,0	18	100,0	19	100,0

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança, por faixa etária

GRI 405-1 | Diversidade em órgãos de governança e empregados

Faixa etária	2020		2021		2022	
	Total	%	Total	%	Total	%
Abaixo de 30 anos	0	0,0	0	0,0	0	0,0
30 a 50 anos	1	4,0	1	5,6	0	0,0
Acima de 50 anos	24	96,0	17	94,4	19	100,0
Total	25	100,0	18	100,0	19	100,0

Percentual de empregados por categoria funcional, por gênero | GRI 405-1 | Diversidade em órgãos de governança e empregado

Categoria funcional	Gênero	2020		2021		2022	
		Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	Masculino	16	80,0	17	89,5	18	94,7
	Feminino	4	20,0	2	10,5	1	5,3
Gerência	Masculino	228	52,5	226	55,5	190	57,1
	Feminino	206	47,5	181	44,5	143	42,9
Administrativo	Masculino	222	45,5	272	48,1	334	45,6
	Feminino	266	54,5	293	51,9	398	54,4
Comercial	Masculino	134	25,4	137	27,2	154	34,9
	Feminino	394	74,6	367	72,8	287	65,1
Total	Masculino	600	40,8	652	43,6	696	45,6
	Feminino	870	59,2	843	56,4	829	54,4

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança, por cor ou raça | GRI 405-1 | Diversidade em órgãos de governança e empregado

Cor ou raça	2020		2021		2022	
	Total	%	Total	%	Total	%
Preta	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Parda	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Branca	25	100,0	18	100,0	19	100,0
Indígena	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Amarela	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	25	100,0	18	100,0	19	100,0

Percentual de empregados por categoria funcional, por faixa etária

GRI 405-1 | Diversidade em órgãos de governança e empregados

Categoria funcional	Faixa etária	2020		2021		2022	
		Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	Abaixo de 30 anos	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	30 a 50 anos	9	45,0	11	57,9	8	42,1
	Acima de 50 anos	11	55,0	8	42,1	11	57,9
Gerência	Abaixo de 30 anos	70	16,1	59	14,5	29	8,7
	30 a 50 anos	311	71,7	288	70,8	247	74,2
	Acima de 50 anos	53	12,2	60	14,7	57	17,1
Administrativo	Abaixo de 30 anos	211	43,2	245	43,4	327	44,7
	30 a 50 anos	247	50,6	280	49,6	352	48,1
	Acima de 50 anos	30	6,2	40	7,1	53	7,2
Comercial	Abaixo de 30 anos	167	31,6	164	32,5	87	19,7
	30 a 50 anos	352	66,7	329	65,3	340	77,1
	Acima de 50 anos	9	1,7	11	2,2	14	3,2
Total	Abaixo de 30 anos	448	30,5	468	31,3	443	29,0
	30 a 50 anos	919	62,5	908	60,7	947	62,1
	Acima de 50 anos	103	7,0	119	8,0	135	8,9

Percentual de trabalhadores por categoria funcional, por faixa etária

GRI 405-1 | Diversidade em órgãos de governança e empregados

Categoria funcional	Faixa etária	2020		2021		2022	
		Total	%	Total	%	Total	%
Aprendizes	Abaixo de 30 anos	20	100,0	23	100,0	0	0,0
	30 a 50 anos	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Acima de 50 anos	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Estagiários	Abaixo de 30 anos	34	100,0	91	100,0	80	98,8
	30 a 50 anos	0	0,0	0	0,0	1	1,2
	Acima de 50 anos	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Percentual de empregados por categoria funcional, por cor ou raça | GRI 405-1 | Diversidade em órgãos de governança e empregados

Categoria funcional	2020				2021				2022			
	Pretos e pardos		PCDs		Pretos e pardos		PCDs		Pretos e pardos		PCDs	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Gerência	4	0,9	2	0,5	4	1,0	2	0,5	43	12,9	2	0,6
Administrativo	23	4,7	0	0,0	38	6,7	0	0,0	230	31,4	33	4,5
Comercial	9	1,7	0	0,0	17	3,4	0	0,0	102	23,1	9	2,0
Total empregados	36	2,4	2	0,1	59	3,9	2	0,1	375	24,6	44	2,9
Aprendizes	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Estagiários	1	2,9	0	0,0	8	8,8	0	0,0	22	27,2	0	0,0
Total trabalhadores	1	1,8	2	0,1	8	7,0	0	0,0	22	27,2	0	0,0

Razão entre remuneração de homens e mulheres

GRI 405-2 | Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens

	2020	2021	2022
Diretoria e conselho	1,27	1,23	0,77
Gerência	0,59	0,59	0,60
Administrativo	0,87	0,79	0,81
Comercial	0,98	1,05	0,74



8

Sumário de Conteúdo da GRI e SASB

Sumário de Conteúdo da GRI e SASB

Declaração de uso	O Conglomerado Alfa relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 1 de Janeiro de 2022 a 31 de Dezembro de 2022.
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021
Norma(s) Setorial(ais) da GRI aplicável(eis)	GRI G4: Financial Services Disclosures 2013

Norma GRI/SASB	Conteúdo	Observações	Página	
CONTEÚDO PADRÃO				
A organização e suas práticas de relato				
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1	Detalhes da organização	8, 19	
	2-2	Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	4	
	2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	4	
	2-4	Reformulações de informações	Não houve reformulação de informações.	44
	2-5	Verificação externa	Não há verificação externa.	
Atividades e trabalhadores				
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-6	Atividades, cadeia de valor e relações de negócio	8, 29, 32	
	2-7	Empregados	9, 31, 49, 68, 69	
	2-8	Trabalhadores que não são empregados	49, 50	
Governança				
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-9	Estrutura de governança e composição	18, 19	
	2-10	Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança	19, 20	
	2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	19, 20	
	2-12	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	19, 23	
	2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	19, 64	

Norma GRI/SASB	Conteúdo		Observações	Página
Governança				
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade		4
	2-15	Conflitos de interesse		19, 20, 24, 33
	2-16	Comunicação de preocupações cruciais		19, 24
	2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança		19, 23
	2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Não há avaliação de desempenho do mais alto órgão de governança com relação à supervisão da gestão dos impactos da organização.	19
	2-19	Políticas de remuneração		28
	2-20	Processo para determinação da remuneração		28
	2-21	Proporção da remuneração total anual		28, 52
Estratégias, políticas e práticas				
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-22	Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável		5
	2-23	Compromissos de política		11, 16, 30
	2-24	Incorporação de compromissos de política		16
	2-25	Processos para reparar impactos negativos		24, 31
	2-26	Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações		17
	2-27	Conformidade com leis e regulamentos		16
	2-28	Participação em associações	O Alfa participa das associações Febraban, Acrefi, ABBC e Anbima.	61
Engajamento com as partes interessadas				
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-29	Abordagem para engajamento de stakeholders		12, 31
	2-30	Acordos de negociação coletiva	100% dos empregados são cobertos por acordos de negociação coletiva.	49

Norma GRI/SASB	Conteúdo		Observações	Página
TEMAS MATERIAIS				
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-1	Processo para determinação do tópico material		12
	3-2	Lista de tópicos materiais		12
Inovação e tecnologia				
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais		39, 40
Ética, integridade e compliance				
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais		16
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção		24
	205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção		29
	205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas		24
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.	24
GRI 207: Tributos 2019	207-1	Abordagem tributária		24, 28
	207-2	Governança, controle e gestão de risco fiscal		24, 28
Privacidade e segurança de dados				
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais		34, 35
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1	Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de cliente		34
Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores				
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais		49
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-3	Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	Não oferece plano de aposentadoria.	
GRI 401: Emprego 2016	401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados		49, 50, 68, 69
	401-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial		52
	401-3	Licença maternidade/ paternidade		70

Norma GRI/SASB	Conteúdo		Observações	Página
Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores				
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado		53, 71
	404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e assistência para transição de carreira		48, 49
	404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira		52, 71
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados		56, 72, 73, 74, 75
	405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens		56, 75
Saúde e e bem estar				
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais		54
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho		30, 54, 55
	403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes		54
	403-3	Serviços de saúde do trabalho		54
	403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referente a saúde e segurança do trabalho		54
	403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho		54
	403-6	Promoção da saúde do trabalhador		54
	403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios		54
	403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho		54
	403-9	Acidentes de trabalho		54, 71
	403-10	Doenças profissionais	Não houve casos de doenças profissionais nos últimos três anos.	54

Norma GRI/SASB	Conteúdo	Observações	Página
Respeito aos direitos humanos			
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	29, 30
GRI 410: Práticas de Segurança 2016	410-1	Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	29
GRI 412: Avaliação de Direitos Humanos	412-1	Operações submetidas a avaliações de direitos humanos ou de impacto nos direitos humanos	Todas as operações seguem o processo de verificação. Caso tenha algum ponto a ser avaliado, é levado para comitê. Todos os contratos possuem cláusula que aborda questões de direitos humanos.
GRI 412: Avaliação de Direitos Humanos	412-2	Capacitação de empregados em políticas ou procedimentos de direitos humanos	Não há treinamento específico em direitos humanos. Foi publicada em 2021, no site e no portal interno, a Política de Direitos Humanos.
	412-3	Acordos e contratos de investimentos significativos que incluem cláusulas sobre direitos humanos ou que foram submetidos a avaliação de direitos humanos	Todas as operações seguem o processo de verificação. Caso tenha algum ponto a ser avaliado, é levado para comitê. Todos os contratos possuem cláusula que aborda questões de direitos humanos.
Responsabilidade socioambiental			
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	59, 60
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	43, 62
GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos 2016	203-2	Impactos econômicos indiretos significativos	39, 61, 62
Diversidade e inclusão			
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	56
GRI 405: Diversidade e Igualdade de oportunidades 2016	405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	56, 72, 73, 74, 75
	405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	56, 75
GRI 406: Não Discriminação 2016	406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Não tivemos casos de denúncia por discriminação no ano de 2022. 56

Norma GRI/SASB	Conteúdo	Observações	Página
Educação financeira			
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	61
GRI G4: Serviços financeiros 2013	FS16	Iniciativas para melhorar a educação financeira por tipo de beneficiário	61
Gestão de riscos			
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	24, 26, 27
Análise ESG para produtos e serviços			
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	66
Estratégia climática			
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	63, 64
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	24, 59
GRI 305: Emissões 2016	305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	63
	305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	63
	305-3	Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	63
	305-4	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	63
Disclosures extras - indicadores não contemplados na materialidade, mas que o Conglomerado Alfa decidiu reportar para manter a série histórica e comparabilidade			
SASB: Commercial Banks 2018	FN-CB-410a.2	Descrição da abordagem para incorporação de fatores ambientais, sociais e de governança (ESG) na análise de crédito	59
SASB: Insurance 2018	FN-IN-450a.3	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	63
SASB: Asset Management & Custody Activities 2021	FN-AC-410a.2	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	59
SASB: Investment Banking & Brokerage 2018	FN-IB-410a.3	Descrição da abordagem para a incorporação de fatores ambientais, sociais e de governança (ESG) nas atividades de banco de investimento e corretagem	29
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). 29

Informações Corporativas

Banco Alfa - Sede

São Paulo

Al. Santos, 466 – Térreo
Cerqueira César, CEP 01418-000
(11) 3175 5000, esg@alfa.com

Equipe Alfa

Francisco Antonio Lozano Perez
Diretor ESG das empresas financeiras

Fabiana Fischer Teixeira de Souza Herani
Superintendente ESG das empresas financeiras

Cláudio Cardoso
Comunicação

Créditos

Redação e consultoria

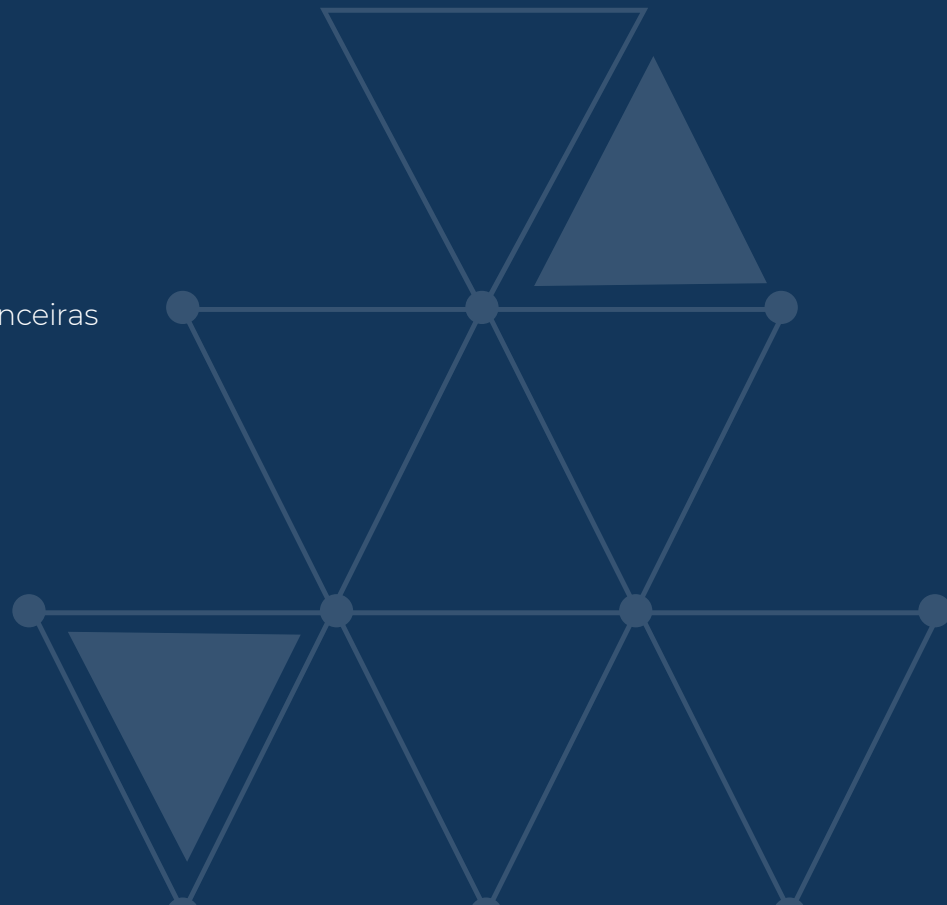
blendON

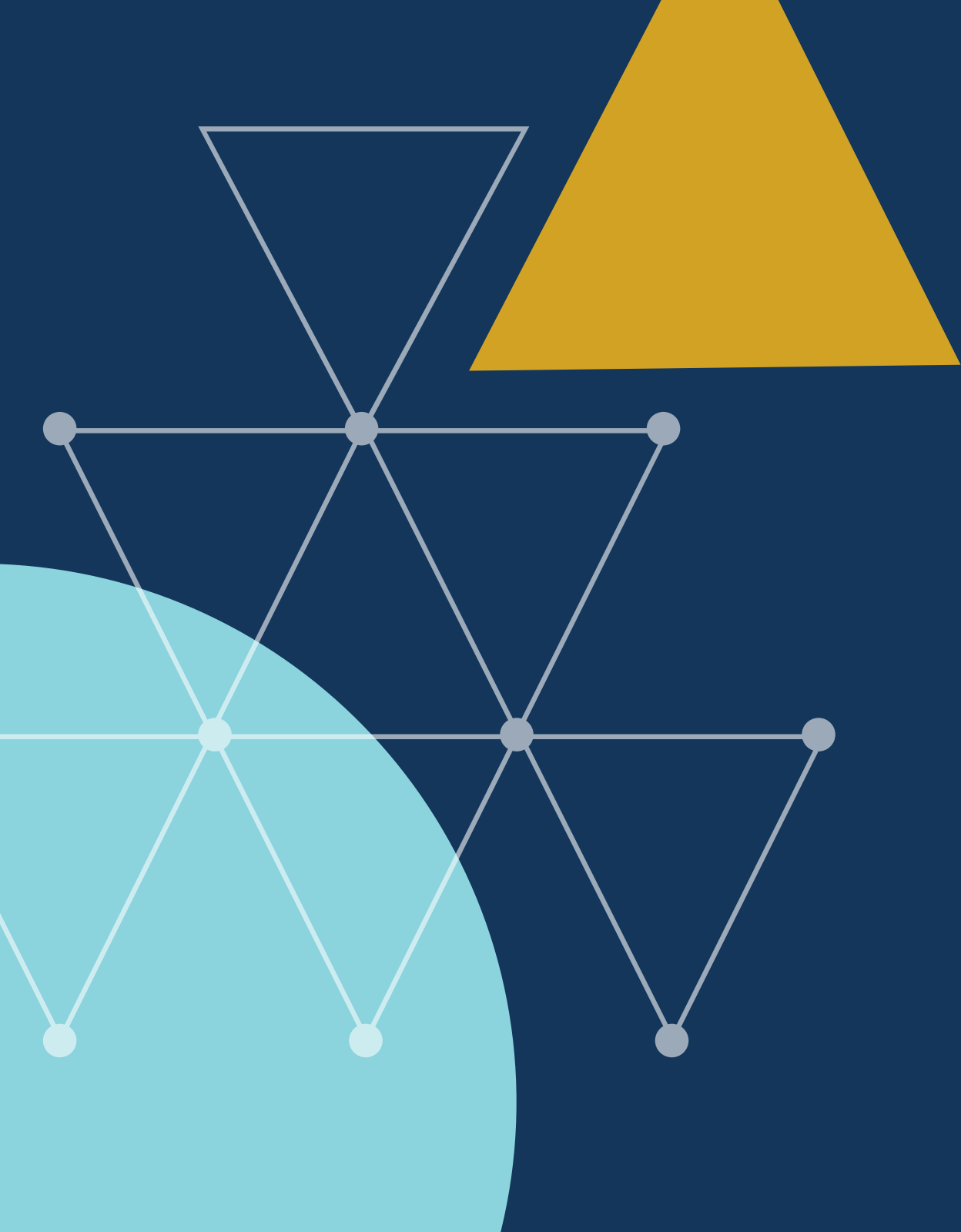
Projeto gráfico e diagramação

blendON

Imagens

Acervo Banco Alfa
Envato Elements





bancoalfa.com.br