

<b>Título</b>	<b>GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código</b>	<b>PLT_006</b>
<b>VP/Diretoria</b>	Vice-Presidência Executiva de Gente, Gestão e Performance	<b>Versão</b>	06

**Histórico de Revisões**

<b>Versão:</b>	<b>Data Aprovação:</b>	<b>Histórico:</b>
01	03/06/2013	Elaboração do Documento
02	26/06/2015	Inclusão dos itens Abrangência (II), Documentação Complementar (III), Conceitos e Siglas (IV), Responsabilidades (V), Gestão de Consequências (VII), Exceções (VIII) e Disposições Gerais (IX); Inclusão do item 1.6; Atualização do item 2.2.
03	25/08/2017	Atualização dos itens II. Abrangência, III. Documentação Complementar e VII. Gestão de Consequências.
04	30/12/2019	Atualização dos itens II. Abrangência, III. Diretrizes subitens 2, 2.1 e 2.2, IV. Exceções, VII. Documentação Complementar, VIII. Conceitos e Siglas e IX. Disposições Gerais. Inclusão do subitem 2.3.1 no item III. Diretrizes.
05	02/02/2022	Atualização dos itens I. Objetivo, II. Abrangência, III. Diretrizes subitens 1.1, 1.3, 1.7, 2, 3 ,4, V. Gestão de Consequências, VI. Responsabilidades e VII. Documentação Complementar.
06	31/01/2024	Atualização dos itens I. Objetivo, II. Abrangência, III. Diretrizes subitens 2, 3.14, 4.1.4, V. Gestão de Consequências, VI. Responsabilidades e VIII. Conceitos e Siglas.

**Índice**

I. Objetivo.....	1
II. Abrangência .....	2
III. Diretrizes .....	2
1. Princípios .....	2
2. Propósito .....	3
3. Modelo de atuação .....	3
4. Proposta de valor .....	5
IV. Exceções.....	5
V. Gestão de Consequências.....	5
VI. Responsabilidades .....	5
VII. Documentação Complementar .....	6
VIII. Conceitos e Siglas .....	6
IX. Disposições Gerais .....	6

**I. Objetivo**

A presente Política de Gestão de Recursos Humanos (“Política”) tem por finalidade definir os Princípios e a Estratégia de Gestão de Recursos Humanos envolvidos na operação da

<b>Título</b>	<b>GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código</b>	<b>PLT_006</b>
<b>VP/Diretoria</b>	Vice-Presidência Executiva de Gente, Gestão e Performance	<b>Versão</b>	06

Cielo S.A. – Instituição de Pagamento (“Cielo”), suas controladas e coligadas, bem como a governança necessária para dar suporte a essa estratégia.

## **II. Abrangência**

Todos os membros do Conselho de Administração e da Diretoria-Executiva (“Administradores”); membros dos Comitês de Assessoramento e do Conselho Fiscal; colaboradores, incluindo terceirizados, estagiários e jovens aprendizes (“Colaboradores”) das empresas: Cielo, Servinet Serviços Ltda. (“Servinet”), Aliança Pagamentos e Participações Ltda (“Aliança”) e Stelo S.A. (“Stelo”), doravante denominadas em conjunto de “Companhia”.

Todas as Sociedades Controladas da Companhia devem definir seus direcionamentos a partir das orientações previstas na presente Política, considerando as necessidades específicas e os aspectos legais e regulamentares a que estão sujeitas.

Em relação às Sociedades Coligadas, os representantes da Companhia que atuem na administração das Sociedades Coligadas devem envidar esforços para que elas definam seus direcionamentos a partir das orientações previstas na presente Política, considerando as necessidades específicas e os aspectos legais e regulamentares a que estão sujeitas.

## **III. Diretrizes**

### **1. Princípios**

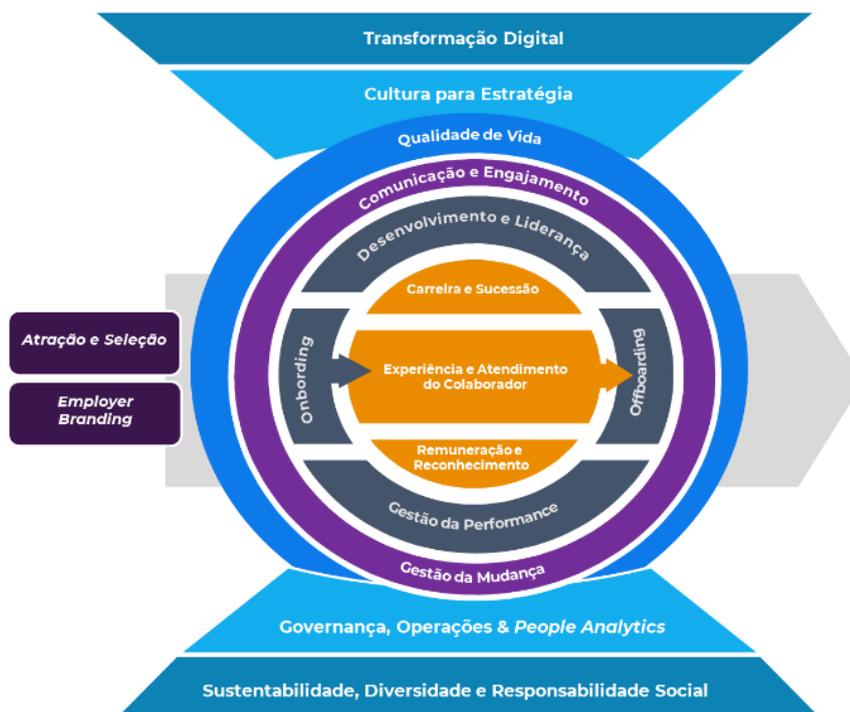
- 1.1. A diversidade e a dignidade do ser humano são respeitadas, não se admitindo atos discriminatórios, de preconceito, de intimidação ou assédio de qualquer natureza em qualquer situação. A Companhia considera que o respeito à diversidade de ideias está no seu jeito de ser e isso se reflete na atitude de todos os seus colaboradores.
- 1.2. A Companhia valoriza a transparência e diálogo aberto como instrumentos de aperfeiçoamento da organização.
- 1.3. A Companhia está comprometida em assegurar o cumprimento de todas as exigências, normas regulamentadoras, legislações vigentes em geral, e convenções legais pertinentes às relações e ao ambiente de trabalho, aplicáveis às suas atividades.
- 1.4. A Companhia valoriza e fomenta o equilíbrio entre trabalho, saúde e família por meio de diversas ações.
- 1.5. A Companhia respeita o direito dos colaboradores à livre associação sindical e ao direito à negociação coletiva.
- 1.6. Os talentos são da Companhia e não de áreas específicas.
- 1.7. A Companhia valoriza e potencializa o desenvolvimento de seus colaboradores e, para isso, proporciona diversas experiências de aprendizagem, nos seus múltiplos formatos.

Título	GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS	Código	PLT_006
VP/Diretoria	Vice-Presidência Executiva de Gente, Gestão e Performance	Versão	06

## 2. Propósito

Gerar valor para as pessoas e para o Negócio, fomentando os pilares de cultura da Companhia, de forma inclusiva, digital, eficiente e transparente, por meio da jornada do colaborador que traduza a marca empregadora.

## 3. Modelo de atuação



- 3.1. **Transformação digital:** Capacitação dos Colaboradores em práticas ágeis e apoio no desenvolvimento do dia a dia, para que a Companhia possa se adaptar mais rapidamente às necessidades dos nossos clientes através de ciclos curtos de entrega e melhoria contínua.
- 3.2. **Cultura para Estratégia:** Manutenção e sustentação de uma cultura organizacional alinhada à estratégia da Companhia, reforçando sua missão, valores e objetivos de curto, médio e longo prazo.
- 3.3. **Governança, Operações e People Analytics:** Manutenção e desenvolvimento de ações, práticas, políticas e processos que garantam a análise e gestão dos recursos humanos da Companhia.
- 3.4. **Sustentabilidade, Diversidade e Responsabilidade Social:** Estabelecimento de diretrizes e ações corporativas, conciliando as questões de desenvolvimento econômico com as ambientais, sociais e de governança, assegurando o sucesso do negócio a longo prazo, com o propósito de potencializar negócios sustentáveis e inclusivos.
- 3.5. **Qualidade de Vida:** Desenvolvimento e manutenção de programas de qualidade de vida com o objetivo de fomentar a saúde e bem-estar dos Colaboradores, além do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Título	GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS	Código	PLT_006
VP/Diretoria	Vice-Presidência Executiva de Gente, Gestão e Performance	Versão	06

- 3.6. **Comunicação e engajamento:** Desenvolvimento, sustentação e comunicação de políticas, práticas, processos e iniciativas que garantam a motivação e o engajamento dos Colaboradores no curto, médio e longo prazo.
- 3.7. **Gestão da Mudança:** Sustentação de processos, habilidades e ferramentas desenvolvidas para gestão do lado humano da mudança, fazendo com que as pessoas consigam alcançar os resultados desejados no novo cenário.
- 3.8. **Atração, Seleção e Employer Branding:** Desenvolvimento e sustentação de políticas, iniciativas e processos para a atração e seleção de talentos alinhados aos objetivos e valores da Companhia, além da manutenção de programas e iniciativas que promovam a marca empregadora da Companhia no mercado de trabalho.
- 3.9. **Onboarding:** Desenvolvimento e manutenção de processos e iniciativas que garantam a prontidão dos novos Colaboradores para o desempenho de suas atividades na companhia.
- 3.10. **Desenvolvimento e Liderança:** Desenvolvimento e manutenção de experiências de aprendizagem que estimulem o desenvolvimento dos Colaboradores de forma alinhada às estratégias e objetivos da Companhia, incluindo o apoio e a capacitação de líderes para que possam gerir equipes de alta performance e de forma humanizada.
- 3.11. **Gestão da Performance:** Desenvolvimento e manutenção do modelo de metas corporativas e das práticas do Modelo de Gestão, possibilitando o acompanhamento dos resultados no decorrer do ano, além do apoio no desenvolvimento dos devidos planos de ação para impulsionar a performance da Companhia.
- 3.12. **Carreira e Sucessão:** Desenvolvimento e sustentação de iniciativas que sirvam para desenvolver e reforçar as competências desejadas pela Companhia, possibilitando e impulsionando o desenvolvimento de carreira dos Colaboradores, além de, consequentemente, estimular o pipeline de sucessão da liderança.
- 3.13. **Experiência e Atendimento do Colaborador:** Desenvolvimento e sustentação de iniciativas para mensurar e melhorar continuamente a experiência dos Colaboradores, visando sua retenção e engajamento desde o primeiro contato com a Companhia.
- 3.14. **Remuneração e Reconhecimento:** Desenvolvimento e manutenção de políticas e programas para a gestão de remuneração, benefícios e reconhecimento, visando a atração e retenção de talentos, além de, por consequência, reforçar a cultura de reconhecimento de acordo com as competências e com a performance dos Colaboradores.
- 3.15. **Offboarding:** Desenvolvimento e manutenção de processos e iniciativas que garantam uma transição humanizada e justa para os Colaboradores no momento de sua saída da Companhia.

<b>Título</b>	<b>GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código</b>	<b>PLT_006</b>
<b>VP/Diretoria</b>	Vice-Presidência Executiva de Gente, Gestão e Performance	<b>Versão</b>	06

#### 4. Proposta de valor

4.1. A Estratégia da Gestão de Recursos Humanos tem o objetivo de garantir a geração de valor para acionistas, Colaboradores e demais pessoas envolvidas na operação da Companhia. Essa geração de valor se dá por meio do alinhamento dos interesses dos diversos *stakeholders*, da busca pela sustentabilidade do negócio, por meio da ótima gestão do capital humano envolvido na operação da Companhia, e dos seguintes pilares:

- 4.1.1. Fortalecer a visão do Cliente;
- 4.1.2. Garantir que a cultura suporte a estratégia organizacional;
- 4.1.3. Garantir prontidão de pessoas que façam a diferença;
- 4.1.4. Reforçar a cultura de reconhecimento, possibilitando reconhecer e recompensar Colaboradores com comprometimento, comportamento e desempenho superiores no curto, médio e longo prazo;
- 4.1.5. Garantir um ambiente mais inclusivo e diverso;
- 4.1.6. Promover o bem-estar físico e mental dos Colaboradores, por meio de programas direcionados para a melhoria da qualidade de vida;
- 4.1.7. Fornecer e garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável aos seus Colaboradores, buscando a melhoria contínua nos processos de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional, garantindo que faça parte das premissas do negócio que norteiam as decisões gerenciais da Companhia.

#### IV. Exceções

As exceções à essa Política deverão ser aprovadas pelo Conselho de Administração.

#### V. Gestão de Consequências

Colaboradores, fornecedores ou outros *stakeholders* (partes interessadas) que observarem quaisquer desvios às diretrizes desta Política, poderão relatar o fato ao Canal de Ética nos canais abaixo, podendo ou não se identificar:

- [www.canaldeetica.com.br/cielo](http://www.canaldeetica.com.br/cielo)
- Telefone, ligação gratuita: 0800 775 0808

Internamente, o não cumprimento das diretrizes desta Política enseja a aplicação de medidas de responsabilização dos agentes que a descumprirem, conforme a respectiva gravidade do descumprimento e de acordo com normativos internos, sendo aplicáveis a todas as pessoas descritas no item "Abrangência" desta Política, incluindo a liderança e membros da Diretoria-Executiva.

#### VI. Responsabilidades

- **Administradores e Colaboradores:** Observar e zelar pelo cumprimento da presente Política e, quando assim se fizer necessário, acionar a Vice-Presidência Executiva de Gente, Gestão e Performance para consulta sobre situações que envolvam conflito com esta Política ou mediante a ocorrência de situações nela descritas.

Título	GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS	Código	PLT_006
VP/Diretoria	Vice-Presidência Executiva de Gente, Gestão e Performance	Versão	06

- **Vice-Presidência Executiva de Gente, Gestão e Performance:** É a guardiã dessa Política e responsável pelo seu aperfeiçoamento, atualização, comunicação para os públicos relacionados, publicação e ativação dela e das normas e procedimentos que a suportam. É também responsável pela definição das ações de gestão de consequência referentes a não observação do que essa Política determina.

## VII. Documentação Complementar

- [Código de Conduta Ética da Cielo](#)
- Legislações trabalhistas vigentes no âmbito federal, estadual e municipal.
- Normas internas aperfeiçoadas constantemente, aprovadas pelas alçadas competentes e disponibilizadas a todos os Colaboradores.

## VIII. Conceitos e Siglas

- **Sociedades Coligadas:** são as sociedades nas quais a Companhia tenha influência significativa, sendo que, nos termos do artigo 243, §4º e §5 da Lei das Sociedades por Ações, (i) há influência significativa quando a Companhia detém ou exerce o poder de participar nas decisões das políticas financeira ou operacional de uma sociedade, sem, contudo, controlá-la; e (ii) a influência significativa será presumida quando a Companhia for titular de 20% (vinte por cento) ou mais do capital votante da respectiva sociedade, sem, contudo, controlá-la.
- **Sociedades Controladas:** são as sociedades nas quais a Companhia, direta ou indiretamente, é titular de direitos de sócia ou acionista que lhe assegurem, de modo permanente, preponderância nas deliberações sociais e o poder de eleger a maioria dos administradores, nos termos do artigo 243, §2º da Lei das Sociedades por Ações.
- **Stakeholders (partes interessadas):** São todos os públicos relevantes, sejam internos ou externos, que consistem em pessoas, grupos, organizações, associações e outros atores que influenciam ou são influenciados pelas atividades, produtos e serviços da Companhia, e que podem ser impactados por suas decisões, ações e desempenho. São exemplos de Partes Interessadas (*Stakeholders*), mas não se limitam à: fornecedores, investidores, colaboradores, comunidades locais, imprensa, organizações da sociedade civil.

## IX. Disposições Gerais

É competência do Conselho de Administração da Companhia alterar esta Política sempre que se fizer necessário.

Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração e revoga quaisquer documentos em contrário.

Barueri, 31 de janeiro de 2024.