

The background features a large teal circle on the left and a large blue circle on the right, both overlapping a central white area. The text is centered within the white area.

**Relatório de  
Sustentabilidade**  
*2022*

## Mensagem da Presidência, 3

### 1 A Cateno, 4

Nossas crenças, propósito e princípios, 5  
Sobre o Relatório, 6  
Governança Corporativa, 8  
Princípios Éticos, 9

### 2 Capital Intelectual, 11

Estratégia, 11  
Gestão de Sustentabilidade, 12

### 3 Capital Financeiro, 13

Desempenho Operacional e Financeiro, 13

### 4 Capital Humano, 15

Modelo Organizacional, 18  
Treinamentos e desenvolvimento, 18

### 5 Capital Social e de Relacionamento, 20

### 6 Capital Natural, 22

### 7 Índice de Conteúdos GRI, 24

Créditos, 30



# Mensagem da Presidência

GRI 2-22

*Somos um laboratório de inovação em meios de pagamentos e queremos construir um mundo mais simples, onde pagar, receber, consumir e fazer negócios seja fácil, cômodo e seguro.*

Com esse propósito, a Cateno está se reposicionando para fazer frente às contínuas transformações de mercado e às mudanças de comportamento dos consumidores, em especial, de serviços financeiros. Essa ambição está retratada no nosso Planejamento Estratégico, elaborado em 2022 e que tem orientado além da busca de novas receitas, a forma como nos organizamos e fazemos nosso resultado acontecer.

Estamos investindo no fortalecimento da nossa cultura organizacional, o que nos levou a um trabalho interno de reestruturação do modelo organizacional, com a

criação de novas áreas, o que deu maior celeridade e assertividade na condução dos trabalhos.

Essa revisão interna também envolveu um olhar especial junto aos times, passando pela reformulação dos planos de cargos e salários, além da atração de novas pessoas com perfil alinhado com a cultura de inovação, criatividade e disrupção que buscamos para impulsionar a estratégia e alavancar novos negócios.

O reposicionamento estratégico da Cateno ocorre num momento muito oportuno para a Companhia, com o atingimento de bons resultados operacionais e financeiros, frutos de um modelo operacional focado na eficiência e na consistência.

Em 2022, obtivemos o maior lucro líquido da série histórica, alcançando R\$ 1 bilhão, o que representa um aumento de 61,2% em relação a 2021. Também concluímos o ano com a expansão das receitas líquidas, que por sua vez, atingiram R\$ 3,93 bilhões, um crescimento de 21,5% na comparação com o ano anterior.



Tais resultados nos dão ainda mais segurança de que temos capacidade de ir além, apoiando a transformação na indústria de meios de pagamento.

Para 2023, projetamos uma continuidade do ritmo de crescimento da Companhia, agora, executando uma proposta mais afinada e aderente à nossa visão de futuro e de geração de valor no longo prazo, focada em simplificar o consumo e a realização de novos negócios, contribuindo, enfim, para o desenvolvimento econômico do país.

**Luis Felipe Monteiro**  
CEO da Cateno



# A Cateno

GRI 2-2 / 2-6

Somos uma *joint venture* entre a BB Elo Cartões Participações S.A e a Cielo S.A, esta que detém 70% de participação na Companhia. Atuamos na prospecção, criação, operação e gerenciamento de soluções tecnológicas para a indústria de meios de pagamentos. Desde 2015, atuamos no processamento dos cartões de crédito, débito e múltiplos do Banco Brasil, o chamado arranjo Ourocard, que possui cerca de 40 milhões de usuários espalhados pelo Brasil

De olho nas oportunidades de crescimento e geração de valor aos nossos públicos e acionistas, nos reposicionamos como um **laboratório de inovação em meios de pagamentos, focado na busca de novas soluções com agilidade, disrupção e segurança.**

Em um cenário de transformação digital, onde o mercado de meios de pagamento segue em expansão, principalmente com o as novas formas de transferência de fundos e identificação/validação de usuários, as oportunidades de novos produtos e serviços são múltiplas. Por isso, queremos ser conhecidos como um player que conecta bancos, clientes e emissores em um ecossistema diverso e inovador, assegurando eficiência, agilidade, simplicidade, comodidade e segurança.





## Nossas crenças, propósito e princípios



### Crenças

Facilitar o ambiente de negócios estimula o desenvolvimento da sociedade.

Os meios de pagamento são fundamentais para se fazer negócios.

Pagar e receber devem ser sempre uma boa experiência, simples e segura, para todos.



### Propósito

Criar um mundo mais simples, onde seja fácil consumir e fazer negócios.



### Princípios

Confiança – geramos confiança quando acreditamos nas pessoas, nos apoiamos e agimos com transparência e integridade.

Inovação e eficiência – a perenidade do nosso negócio depende de inovação constante e eficiência operacional, viabilizadas por meio do conhecimento e da valorização das pessoas.

Agilidade – nossa agilidade é resultado de equipes integradas e autônomas, que buscam simplicidade, apoiadas por tecnologia.





## Sobre o Relatório

GRI 2-1 / 2-3

Este Relatório foi elaborado considerando as diretrizes de reporte apresentadas pela *Global Reporting Initiative* (GRI). Com base na estrutura do Relato Integrado (IIRC), apresentamos as informações sobre a gestão dos aspectos socioambientais e de governança da Companhia, além de informações sobre o desempenho financeiro.

As informações apresentadas abordam o período entre 1º de janeiro de 2022 e 31 de dezembro do mesmo ano.

## Materialidade

GRI 2-29 / 3-1 / 3-2 / 3-3

Conduzimos um processo de materialidade, a fim de entender quais são os temas mais importantes relacionados às atividades da Cateno, bem como seu impacto na sociedade, no meio ambiente e com as pessoas. Este processo contou com as seguintes etapas:

### 1. Identificação

Mapeamento de tendências socioambientais através de *benchmarking* em fontes relevantes para a Companhia e em mecanismos de mercado

### 2. Análise

Convergência dos temas mapeados com mecanismos de gestão de riscos e planejamento estratégico.

### 3. Priorização e Validação

Discussão, priorização e validação dos temas identificados com a alta liderança.

Ao final, nove temas foram selecionados e associados aos ODS prioritários da Companhia. E para dar sequência, estão sendo definidos os processos e ações, junto aos times responsáveis, para gerenciar os temas materiais definidos e priorizados.



**Informações e dúvidas sobre este relatório devem ser encaminhadas para a área de Comunicação, Marketing, ESG e Cultura.**

**[E-mail: marketing@cateno.com.br](mailto:marketing@cateno.com.br)**



TEMA	AMBIÇÃO
<b>Atração e desenvolvimento de pessoas</b>	Fortalecer a atração, desenvolvimento e a retenção de colaboradores
<b>Segurança cibernética e privacidade de dados</b>	Ser referência em segurança cibernética e privacidade de dados
<b>Tendências e disrupção tecnológica</b>	Acompanhar e aderir as tendências de mercado de disrupção tecnológica
<b>Igualdade, diversidade e inclusão</b>	Buscar representatividade da sociedade nos times da Cateno
<b>Soluções customizadas e Experiência do cliente</b>	Desenvolver um portfólio de produtos inovadores, socialmente responsáveis, rentáveis e desejados pelos clientes e usuários
<b>Educação, cidadania e Inclusão Financeira</b>	Ser referência em soluções de pagamentos digitais, simples, baratas e seguras
<b>Empreendedorismo</b>	Estruturar uma cultura do empreendedorismo na Cateno
<b>Ética, integridade e prática de anticorrupção</b>	Ser referência no mercado em práticas e políticas sobre ética, integridade e ações anticorrupção
<b>Sustentabilidade aplicada aos produtos e serviços</b>	Posicionar a Cateno como protagonista em ações de incentivo e investimento para a inclusão e educação financeira

Buscando demonstrar o relacionamento dos temas materiais frente a estratégia da Companhia, eles foram correlacionados com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU (ODS). Este trabalho resultou em um Mapa de ODS, apresentado a seguir, onde o tamanho do ícone do ODS representa o grau de importância na visão dos *stakeholders* engajados no processo.





# Governança Corporativa

GRI 2-9 / 2-11

Conforme previsto no Estatuto Social da Companhia, a nossa estrutura de governança é formada pelo Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Diretoria-Executiva e pelos seguintes Comitês de Assessoramento: Comitê de Auditoria, de Finanças, de Operações, e de Riscos e de Transição.

MEMBRO	CARGO
Estanislau Mendes Llobatera Bassols – Cielo	Presidente do Conselho de Administração
Ricardo Grosvenor Breakwell – Cielo	Conselheiro
Sidney Passeri – Cielo	Conselheiro
Rodrigo Felipe Afonso – BB	Conselheiro
Rodrigo Mulinari - BB	Conselheiro

Todos os membros do Conselho de Administração possuem mandatos de 2 anos.  
Todos os membros do Conselho de Administração são do sexo masculino e brancos.  
Todos os membros do Conselho de Administração não possuem função executiva na Companhia.  
Nenhum membro do Conselho de Administração é considerado como independente.

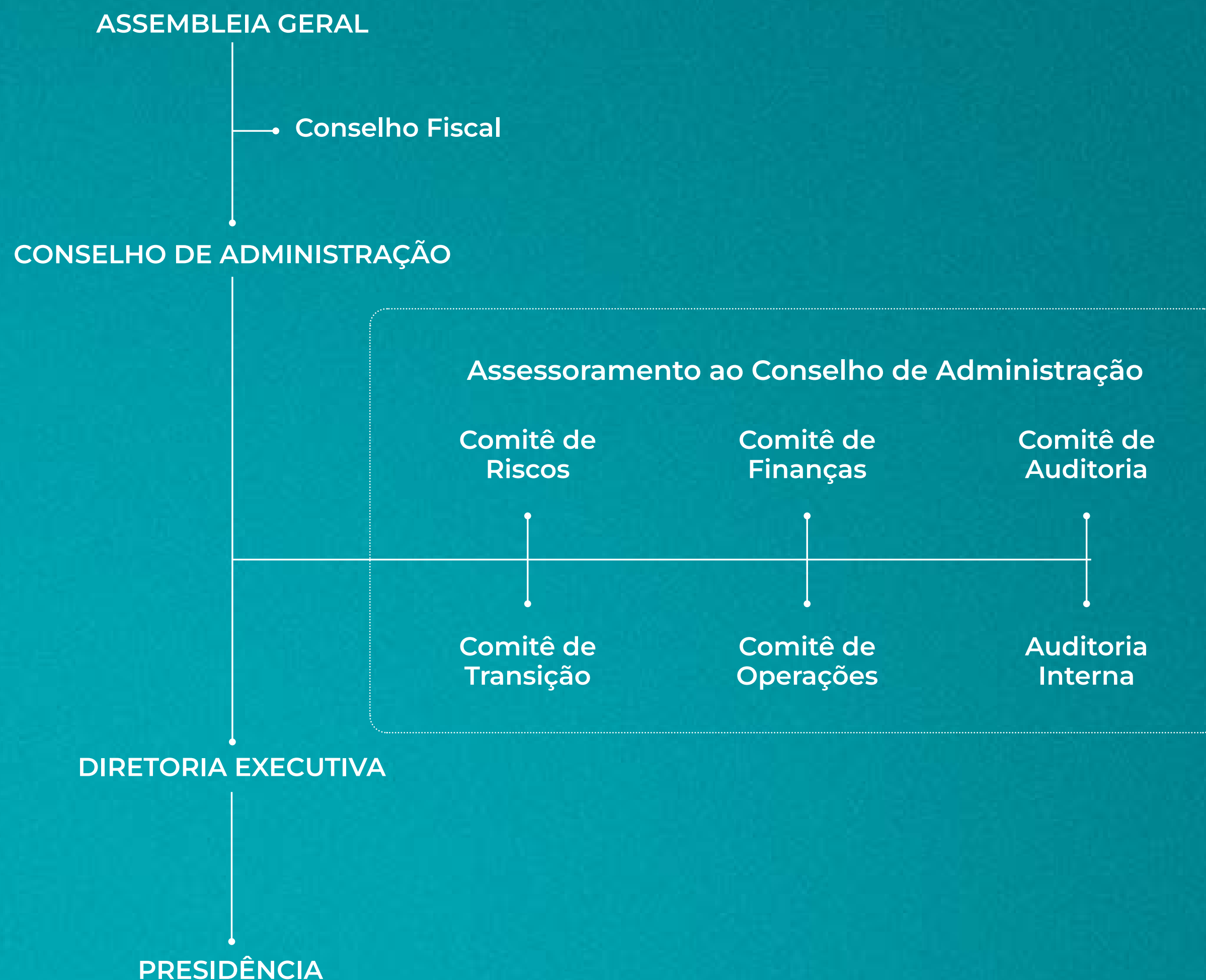
No âmbito dos Comitês de Assessoramento acontecem as discussões consultivas e técnicas sobre os tópicos financeiros, econômicos, ambientais e sociais da Companhia, de modo a assessorar o Conselho de Administração nas tomadas de decisões.

Em 2022, implementamos uma nova estrutura organizacional para apoiar a estratégia de longo prazo da Companhia. Com isso, a Presidência passou a contar com quatro assessorias executivas, criadas para fazer valer no dia a dia o novo posicionamento da Companhia, contribuindo para alavancar as novas frentes de negócios.





# Estrutura da Administração



## Princípios Éticos

GRI 2-15 / 2-23 / 2-24

Acreditamos que somente com uma cultura embasada em princípios e valores éticos conseguimos atingir plenamente os nossos objetivos, contribuindo para a geração de valor aos nossos públicos e para preservar a imagem da Companhia.

A fim de orientar o comportamento no dia a dia do negócio, contamos com um Código de Conduta Ética, aprovado pelo Conselho de Administração, contendo todas as diretrizes sobre as posturas esperadas da Alta Direção e dos nossos colaboradores nas relações de trabalho, pessoais e comerciais.

O Código foi elaborado tendo como referência a Declaração dos Direitos Humanos das Organizações das Nações Unidas, os Objetivos do Pacto Global das Nações Unidas, as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Agenda 2030 para os objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS).





Acesse [aqui](#) o Código de Conduta Ética

Seu conteúdo aborda temas como conflitos de interesse, combate à corrupção, contribuições e afiliações partidárias, prevenção a fraudes, prevenção à lavagem de dinheiro e financiamento ao terrorismo e práticas concorrenciais. O documento também traz o nosso compromisso em coibir o trabalho escravo e promover um ambiente de trabalho saudável e seguro para todos, atuando sempre com a devida gestão dos aspectos ambientais relacionados aos negócios.

Para reforçar a cultura de cumprimento do Código de Conduta Ética e difundir os valores e princípios que fazem parte da nossa forma de atuar, a UniCateno, nossa universidade corporativa, oferece treinamentos para todas as pessoas do nosso time. Já para os prestadores de serviços, exigimos a observância das diretrizes estabelecidas no documento por meio de cláusulas contratuais.



## Políticas corporativas

GRI 2-12

Além do Código de Conduta, contamos também com um conjunto de políticas corporativas que definem compromissos com a conduta responsável do negócio:

[Política Anticorrupção](#)

[Política de Relacionamento com Fornecedores](#)

[Política de Compliance](#)

[Política de Transação com Partes Relacionadas](#)

As políticas são aprovadas pela Diretoria-Executiva e pelo Conselho de Administração. A depender do assunto, elas também podem ser avaliadas pelos Comitês de Assessoramento.

## Canal de Denúncias

GRI 2-26

Mantemos um Canal de Denúncias para o reporte de qualquer tipo de violação aos preceitos definidos no Código ou na legislação vigente. O canal assegura a comunicação e, caso desejada, anônima. As informações das denúncias são recebidas por empresa independente e especializada, garantindo assim, o sigilo absoluto e o tratamento adequado de cada situação pelo Fórum de Ética, constituído pelas áreas de *Compliance*, Jurídica, RI e RH da Cateno.



O Canal para denúncias pode ser acessado [aqui](#)

As denúncias também podem ser realizadas pelo 0800 377 8008.



# Capital Intelectual

## Estratégia

Em linha com a ambição de nos posicionarmos como um **laboratório de novos negócios em meios de pagamentos**, definimos seis iniciativas estratégicas como as nossas prioridades de atuação. Juntas, elas nos apoiam na expansão do portfólio, rumo à formatação de uma oferta diversa de serviços agregados em pagamentos.

Essa ambição de prover novos serviços, é parte de um novo posicionamento da Companhia. No médio prazo, queremos atrair novos processos ao negócio, ao mesmo tempo em que pretendemos integrar todos os provedores de serviços contratados para apoiar a gestão do Arranjo Ourocard, alavancando de forma mais rápida a oferta de serviços de maior valor agregado para o cliente final.



# Governança de Sustentabilidade

GRI 2-12 / 2-13 / 2-23

Para orientar a implementação de uma agenda ESG na Companhia, contamos com uma Política de Sustentabilidade, baseada na Declaração Universal dos Direitos Humanos e nos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos.

Seu objetivo é reafirmar o compromisso da Companhia com o desenvolvimento sustentável, estabelecendo as diretrizes para inserção dos aspectos sociais, ambientais e de governança nos negócios.

Desde 2022, a Diretoria Executiva decidiu por migrar as responsabilidades da gestão de sustentabilidade para a Assessoria Especial de Comunicação, Marketing, Cultura Organizacional e ESG, vinculada diretamente à Presidência da companhia.

Com essa decisão, a gestão de assuntos relacionados à sustentabilidade passou a ser tratada e acompanhada mais de perto pela Presidência, permitindo, inclusive, que as ações de tal natureza sejam discutidas e implementadas de forma mais estratégica e difusa na Companhia.



**Conheça a Política de Sustentabilidade na íntegra, clicando [aqui](#)**





# Capital Financeiro

## Desempenho Operacional e Financeiro

GRI 201-1

Encerramos 2022 com resultados substanciais, o que demonstra a nossa capacidade em conduzir os negócios com eficiência e otimização de custos.

Contribuíram para esse desempenho reduções de perdas decorrentes da prevenção a fraudes, economia na compra de insumos e eficiência com despesas das bandeiras. Além disso, conseguimos alcançar acima do planejado na execução de projetos, o que também garantiu maior eficiência operacional.

Entre os destaques, atingimos o maior lucro líquido da série histórica, alcançando R\$ 1 bilhão, o que representa um aumento de 61,2% em relação a 2021.





Esse resultado decorre principalmente do maior controle de gastos e da expansão das receitas líquidas, que por sua vez, atingiu R\$ 3,93 bilhões, um crescimento de 21,5% na comparação com o ano anterior. O valor foi impulsionado, sobretudo, pela expansão dos volumes e por um mix mais favorável de transações.

### DEMONSTRAÇÃO DO RESULTADO DO EXERCÍCIO (DRE) (R\$ MILHÕES)

	2020	2021	2022
Receita operacional líquida	2.622,4	3.237,9	3.934,3
EBITDA	1.031,8	1.298,8	1.811,3
Margem EBITDA	39,3%	40,1%	46%
Resultado financeiro	63,3	48,0	111,5
Imposto de Renda e Contribuição Social	(241,4)	(326,6)	(523,6)
Lucro líquido	464,3	626,8	1.010,7

\*As demonstrações financeiras são apresentadas em milhares de Reais (R\$ mil), de acordo com o Plano Contábil das Instituições do Sistema Financeiro Nacional (COSIF) e práticas contábeis adotadas no Brasil. Para mais detalhes sobre Informações Financeiras, acesso a Central de Resultados [aqui](#).





# Capital Humano

GRI 2-7 / 2-8 / 401-1 / 405-2

Toda a nossa estratégia de Gestão de Pessoas tem como foco impulsionar uma cultura corporativa voltada à ética, integridade, excelência e produtividade.

Suas principais diretrizes estão contidas em nossa Política de Gestão de Pessoas que, entre outros aspectos, versa sobre a aderência aos compromissos com as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com a defesa e proteção aos Direitos Humanos e Direitos da Criança. Conheça a Política na íntegra, [clikando aqui](#).

Encerramos 2022 com 119 colaboradores próprios, cobertos por acordos de negociação coletiva e trabalhando em período integral.

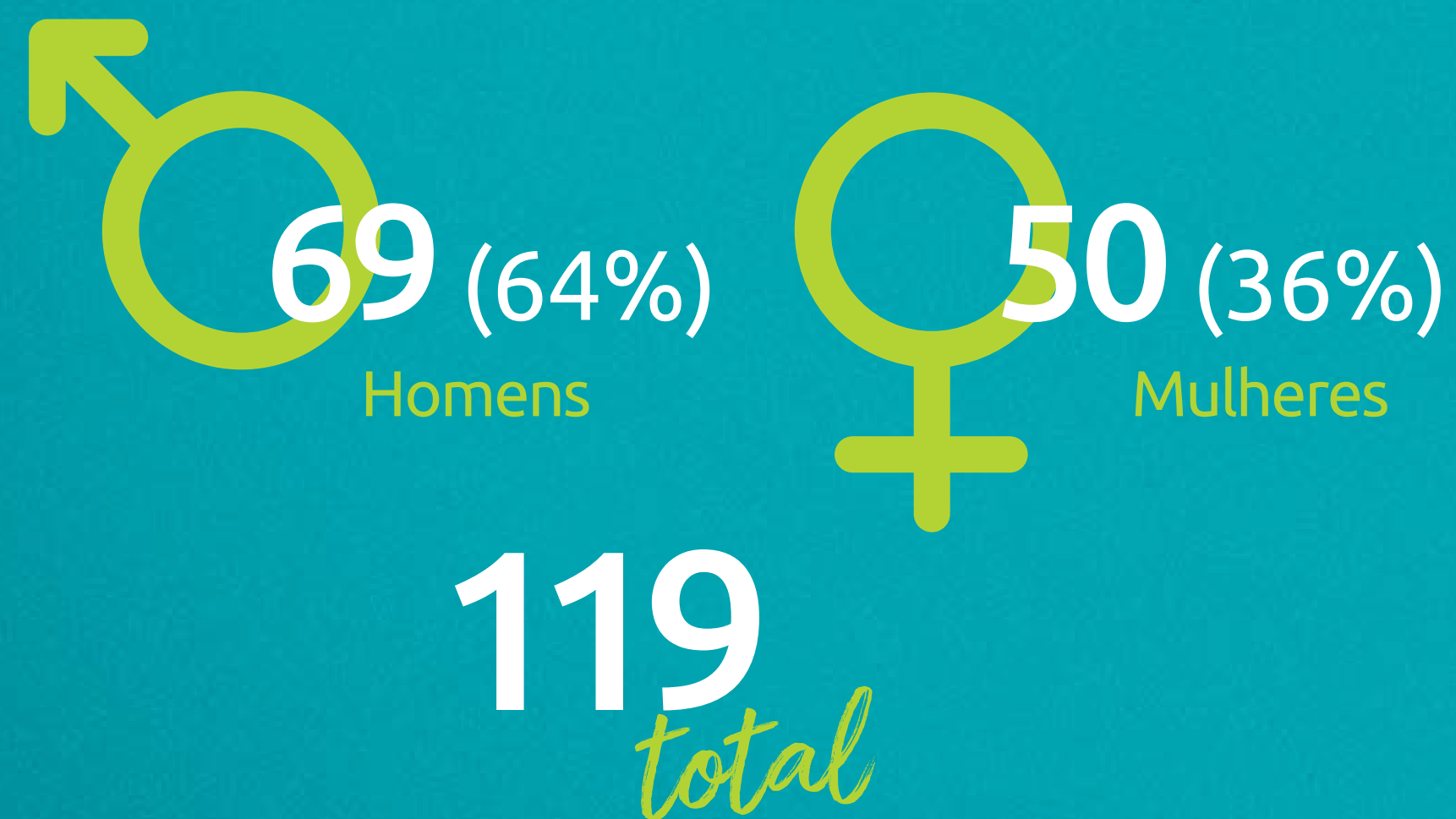
O incremento no quadro de colaboradores, na ordem de 30%, atende ao novo Planejamento Estratégico (saiba mais na página 16) que demandou um reforço nos times com novas contratações.





# Nosso time em números

Colaboradores próprios, por gênero e tipo de contrato de trabalho



## REGIÃO SUDESTE

Todos os 118 colaboradores possuem contrato permanente de trabalho. Um colaborador tem contrato temporário.

## EVOLUÇÃO DA TAXA DE CONTRATAÇÕES

	NÚMERO TOTAL		TAXA DE CONTRATAÇÃO (%)	
	2021	2022	2021	2022
<b>Faixa etária</b>				
Até 30 anos	7	4	54%	24%
Entre 30 de 50 anos	24	14	38%	22%
Acima de 50 anos	5	15	26%	38%
<b>Gênero</b>				
Masculino	21	19	38%	28%
Feminino	15	14	38%	28%
<b>Região</b>				
Sudeste	36	33	38%	28%

A taxa de contratação é calculada com base na relação entre o total de admitidos de cada categoria pelo total de cada categoria. O percentual apresenta a evolução de cada categoria no ano em questão. Em 2022, houve uma desaceleração da taxa de contratação, quando observada cada uma das categorias, com exceção para a faixa etária acima de 50 anos.



## EVOLUÇÃO DA TAXA DE ROTATIVIDADE

	NÚMERO TOTAL		TAXA DE ROTATIVIDADE (%)	
	2021	2022	2021	2022
<b>Faixa etária</b>				
Até 30 anos	7	0	54%	12%
Entre 30 de 50 anos	23	11	37%	20%
Acima de 50 anos	4	3	21%	23%
<b>Gênero</b>				
Masculino	18	10	33%	21%
Feminino	16	4	40%	18%
<b>Região</b>				
Sudeste*	34	14	29%	20%

\* Em 2022, a Companhia apresentou uma melhoria na taxa de rotatividade, quando observada cada uma das categorias, com exceção da faixa etária acima de 50 anos, que apresentou um incremento se comparado ao ano anterior.

## RAZÃO ENTRE O SALÁRIO E A REMUNERAÇÃO DE MULHERES E HOMENS

CATEGORIA FUNCIONAL	RAZÃO ENTRE O SALÁRIO BASE DE MULHERES E HOMENS	RAZÃO ENTRE A REMUNERAÇÃO DE MULHERES E HOMENS
Presidentes/Diretores**	-	-
Gerente Executivo**	-	-
Assessor	1,06	1,54
Gerentes	0,81	0,86
Especialistas/Secretaria Executiva	0,85	0,87
Analistas /Assistentes	0,97	0,97

\*\* Não temos Diretoras e Gerentes Executivas mulheres.



## Modelo Organizacional

Em 2022, orientamos os trabalhos com os times para execução de iniciativas. O objetivo foi preparar a Companhia para a execução da nova estratégia, contribuindo para melhorar a experiência dos clientes, ativar as alavancas de eficiência operacional e impulsionar frentes de inovação, para testar conceitos e desenvolver novas soluções e frentes de negócio.

**Liderança do programa**

Responsável pela estratégia e direcionamento do programa

VALUE STREAMS



### Experiência do cliente

Incentivar o cliente a utilizar os meios de pagamento BB



### Experiência e excelência operacional

Buscar e ativar alavancas de eficiência operacional



### Inovação & Negócio

Experimentar e validar hipóteses e inovação

## Treinamentos e desenvolvimento

GRI 404-1

Para apoiar o nosso time no desenvolvimento profissional, contamos com a UniCateno, a nossa Universidade Corporativa, uma plataforma responsável pela disponibilização de treinamentos obrigatórios da Trilha Corporativa.

Uma das ações que impulsionaram as horas de treinamento corporativo em 2022, foram a realização de treinamentos

específicos sobre meios de pagamento, oferecido aos novos colaboradores, além das reciclagens de pessoas colaboradoras que já fazem parte do nosso time. Estes treinamentos totalizaram 1.531 horas, cerca de 22% de total de horas de treinamentos realizadas.





## MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO

### MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO, POR GÊNERO

Masculino	54
Feminino	65
<b>Total</b>	<b>59</b>

### MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO, POR CATEGORIA FUNCIONAL

Presidente/Diretores	127
Gerente Executivo	63
Assessor	11
Gerente	38
Especialistas/Secretária executiva	48
<b>Média Total</b>	<b>59</b>

## INVESTIMENTO EM TREINAMENTOS

	2021	2022
UniCateno	R\$ 42.555,33	R\$ 14.076,00
Treinamentos específicos	R\$ 50.268,00	R\$ 532.546,41
Treinamentos corporativos	R\$ 9.262,50	R\$ 42.793,05
Educação continuada	R\$ 126.435,00	R\$ 27.893,12
<b>Total</b>	<b>R\$ 228.520,83</b>	<b>R\$ 617.308,58</b>





# Capital Social e de Relacionamento

GRI 2-6

Com a nova estratégia queremos ampliar o foco em nossos parceiros de negócio, melhorando a sua experiência conosco, além de aumentar a retenção em nossa base. Para isso, a nossa prioridade é tornar os relacionamentos mais longevos e sólidos, oferecendo uma experiência de atendimento personalizada e eficiente.





# Clientes

Contamos com uma **Política de Relacionamento com Clientes**, que reúne as diretrizes que os nossos colaboradores e administradores devem seguir para estreitar laços e zelar pela ética, responsabilidade, transparência e diligência em todos os contatos.

## Diretrizes de relacionamento com o cliente



Inovar para conquistar novos mercados e manter os relacionamentos atuais



Manter um relacionamento transparente, honesto, claro e ético



Garantir a excelência na gestão de contas de pagamentos



Adotar medidas de prevenção à fraudes e perdas financeiras para nossos clientes



Assegurar a qualidade e agilidade na prestação dos serviços



Estimular a comunicação dos clientes com a Companhia, disponibilizando canais de relacionamento para fácil acesso



Garantir a segurança, integridade e confidencialidade das informações fornecidas



Divulgar o Código de Conduta para orientar os nossos relacionamentos

# Fornecedores

Contamos também com uma Política de Relacionamento com Fornecedor, que nos orienta sobre como estabelecer uma relação ética, íntegra e transparente com esse público. Com isso, não nos relacionamos com fornecedores envolvidos com a exploração de trabalho infantil, análogo ao escravo ou que degrade o meio ambiente.

## Principais tipos de fornecedores



**Fornecedores de serviços de TI**

**230** fornecedores  
(em dezembro de 2022)



**Fornecedores de sistemas**



**Serviços consultivos**

**+ R\$ 69 milhões**  
gastos em 2022



An underwater photograph of a vibrant coral reef. The water is clear and blue. In the foreground, there are large, rounded coral structures. Several bright yellow butterflyfish with black markings are swimming around the coral. The background shows more coral and smaller fish in the distance.

# Capital Natural

Em nossa [Política de Sustentabilidade](#), nos comprometemos em implementar uma gestão ambiental focada na busca pela conformidade com os requisitos legais e na implementação das melhores práticas disponíveis, atuando de modo a mitigar os riscos potenciais provenientes de nossas operações, produtos e serviços.

*As emissões de escopo 1 e 2 da Cateno são neutralizadas através de créditos de carbono e certificados de energia renovável, respectivamente. Este volume é contabilizado junto aos créditos adquiridos pela Cielo.*



## Emissões

GRI 305-1 / 305-2 / 305-3

Seguimos as diretrizes do Programa Brasileiro GHG Protocol para a contabilização das emissões de nossos gases de efeito estufa (GEE). Em 2022, evoluímos com nossa gestão e controles, o que resultou em maior rastreabilidade dos dados de entrada, e, conseqüentemente, em um maior volume de emissões. O retorno das atividades ao modelo presencial também contribuiu para o crescimento das emissões, sobretudo as de escopo 3.

A abordagem para consolidação das emissões de gases de efeito estufa foi a de controle operacional. As emissões são calculadas através de ferramenta automatizadas, disponibilizada por consultoria especializada, referência no tema.

	2020	2021	2022
<b>Escopo 1 (tCO<sub>2</sub> e)*</b>			
Combustível móvel	0,9	0,3	67,5
Emissões fugitivas	-	0,04	0,01
<b>Total</b>	<b>0,9</b>	<b>0,3</b>	<b>67,5</b>
<b>Escopo 2 (tCO<sub>2</sub> e)</b>			
Aquisição de energia elétrica	1,8	2,3	8,1
<b>Total</b>	<b>1,8</b>	<b>2,3</b>	<b>8,1</b>
<b>Escopo 3 (tCO<sub>2</sub> e)</b>			
Deslocamento de Funcionários (casa-trabalho)	15,8	14,7	128,8
Transporte e distribuição ( <i>upstream</i> )	0,05	0,2	0,1
Viagens a negócios	16,1	3,0	46,0
<b>Total</b>	<b>32,0</b>	<b>17,9</b>	<b>174,84</b>

\*Seguimos os padrões do GHG Protocol e os fatores de emissões e potencial de aquecimento global (GWP) disponibilizados pela Ferramenta de Cálculo do Programa Brasileiro GHG Protocol.



# Índice de Conteúdos GRI

ASPECTO GRI	INDICADOR	DESCRIÇÃO	LOCALIZAÇÃO/ OMISSÃO/ EXPLICAÇÃO
<b>CONTEÚDOS GERAIS</b>			
<b>Perfil organizacional</b>	2-1	Detalhes da organização	Pág. 6
	2-2	Entidades incluídas nos relatórios de sustentabilidade da organização	Págs. 3 e 4
	2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	A Cateno relatou conformidade com as Normas GRI para o período de 01 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022.
	2-4	Reformulações de informações	Não houve reformulações das informações relatadas em períodos anteriores.
	2-5	Verificação externa	Uma amostragem dos indicadores apresentados no Relatório de Sustentabilidade da Cateno foi verificada por terceira parte independente no âmbito da asseguaração do Relatório Anual Integrado da Cielo. Para mais informações, acesse: <a href="https://cielosustentabilidade.com.br/downloads/">https://cielosustentabilidade.com.br/downloads/</a>
<b>Atividades e empregados</b>	2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	Pág. 04 Emissores de meios de pagamento, processadoras e empresas que oferecem soluções para o mercado, são exemplos de organizações que atuam entre a Cateno e seus clientes.
	2-7	Empregados	Pág. 15
<b>Atividades e empregados</b>	2-8	Trabalhadores que não são empregados	Adicionalmente, fechamos o ano com 41 colaboradores terceiros, sendo 4 deles dedicados a atividades de faxina e recepção e outros 37 desempenhando atividades operacionais em nossas diretorias e gerências.



ASPECTO GRI	INDICADOR	DESCRIÇÃO	LOCALIZAÇÃO/ OMISSÃO/ EXPLICAÇÃO
<b>Governança</b>	2-9	Estrutura de governança e composição	Pág. 8
	2-10	Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança	O processo é realizado via indicação dos acionistas controladores.
	2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	Pág. 8
	2-12	Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Págs. 10 e 12
	2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Pág. 12
	2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Todas as informações aqui relatadas foram alvo de análise e aprovação, em última instância, pelos membros da Diretoria-Executiva.
	2-15	Conflitos de interesse	Pág. 09. Assunto endereçado via Código de Conduta Ética.
	2-16	Comunicação de preocupações críticas	O processo de comunicação de preocupações críticas ao Conselho de Administração é realizado por meio de relatórios apresentados durante as reuniões. Em 2022, não foi reportada ao Conselho de Administração nenhuma preocupação crucial sobre os impactos negativos potenciais e reais da organização nos <i>stakeholders</i> levantadas por meio de mecanismos de queixas e outros processos



ASPECTO GRI	INDICADOR	DESCRIÇÃO	LOCALIZAÇÃO/ OMISSÃO/ EXPLICAÇÃO
<b>Governança</b>	<b>2-17</b>	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Em 2022, não realizamos ações para desenvolver o conhecimento coletivo, as habilidades e a experiência do mais alto órgão de governança sobre desenvolvimento sustentável.
	<b>2-18</b>	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	A Companhia não possui processos estabelecidos de avaliação de desempenho dos membros do Conselho de Administração.
	<b>2-19</b>	Políticas de remuneração	Não possuímos política formal de remuneração de membros do Conselho e da Diretoria-Executiva. Cada caso é tratado de forma individual com os acionistas.  O pagamento de bônus é realizado conforme o desempenho atingido pelos membros, além de obedecer aos termos de cada contrato.
	<b>2-20</b>	Processo para determinação da remuneração	A Companhia não definiu processos específicos para determinar a remuneração do Conselho e da Diretoria.
	<b>2-21</b>	Proporção da remuneração total anual	A proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e a remuneração total anual média de todos os colaboradores da Companhia (excluindo o mais bem pago) é de 3,5 vezes. O cálculo considerou salário, bônus, participação nos lucros, férias e demais benefícios.



ASPECTO GRI	INDICADOR	DESCRIÇÃO	LOCALIZAÇÃO/ OMISSÃO/ EXPLICAÇÃO
<b>Estratégias, políticas e práticas</b>	2-22	Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	Pág. 3
	2-23	Políticas de compromissos	Págs. 9 e 12
	2-24	Incorporando as políticas de compromissos	Pág. 9
	2-25	Processos para remediar impactos negativos	Todos os colaboradores podem se dirigir ao Fórum de Ética, órgão de assessoramento à Diretoria Geral e ao Conselho de Administração, para o relato de situações de não conformidade com as normas de conduta da empresa. Cabe ao Fórum de Ética apurar denúncias envolvendo colaboradores até o nível gerencial.
	2-26	Mecanismos para buscar orientação e expor preocupações	Pág. 10
	2-27	Conformidade com leis e regulamentos	A Companhia não foi alvo de multas ou sanções não-monetárias no período de relato.
	2-28	Participação em associações	A Companhia não participa de nenhuma associação.
	<b>Engajamento de stakeholders</b>	2-29	Abordagem para o engajamento de stakeholders
2-30		Acordos de negociação coletiva	100% dos colaboradores são cobertos por acordos de negociação coletiva.



ASPECTO GRI	INDICADOR	DESCRIÇÃO	LOCALIZAÇÃO/ OMISSÃO/ EXPLICAÇÃO
<b>Tópicos materiais</b>	<b>3-1</b>	Processo para determinar os tópicos materiais	Pág. 6
	<b>3-2</b>	Lista de tópicos materiais	Pág. 6
	<b>3-3</b>	Gestão de tópicos materiais	Pág. 6
<b>NORMAS ESPECÍFICAS</b>			
<b>CONTEÚDOS ECONÔMICOS</b>			
<b>Desempenho Econômico</b>	<b>201-1</b>	Valor econômico direto gerado e distribuído	Pág. 13
<b>CONTEÚDOS AMBIENTAIS</b>			
<b>Emissões</b>	<b>305-1</b>	Emissões diretas de gases de efeito estufa (GEE) (Escopo 1)	Pág. 23
	<b>305-2</b>	Emissões Indiretas de gases de efeito estufa (GEE) (Escopo 2)	Pág. 23
	<b>305-3</b>	Emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE) (Escopo 3)	Pág. 23



ASPECTO GRI	INDICADOR	DESCRIÇÃO	LOCALIZAÇÃO/ OMISSÃO/ EXPLICAÇÃO
<b>CONTEÚDOS SOCIAIS</b>			
<b>Emprego</b>	<b>401-1</b>	Total e taxas de novas contratações de empregados e rotatividade por faixa etária, gênero e região	Pág. 15
<b>Capacitação e Educação</b>	<b>404-1</b>	Média de horas de treinamento por ano, por empregado, discriminado por gênero e categoria funcional	Pág. 18
<b>Diversidade e igualdade de oportunidades</b>	<b>405-2</b>	Razão matemática do salário e remuneração entre mulheres e homens, discriminada por categoria funcional e unidades operacionais relevantes	Pág. 15



# Créditos

## Informações corporativas

### Sede - São Paulo

Avenida Dra. Ruth Cardoso, 7221,  
Edifício Birmann 21, 23º Andar

## Realização

### Cielo

Gerência de Sustentabilidade, Diversidade e  
Responsabilidade Corporativa

### Cateno

Assessoria Especial de Comunicação,  
Marketing, Cultura Organizacional e ESG

## Consultoria para a coleta de indicadores, redação e design

Ricca Sustentabilidade

## Consultoria para a materialidade

Baanko

## Fotos

Unsplash, Pixel, Adobe Stock e Freepik

## Auditoria

KPMG

## Data de publicação

31/05/2022

