CÓ-DIGO XP



O nosso propósito é melhorar a vida das pessoas.

Começamos em 2001, como um pequeno escritório de agentes autônomos de investimentos, em Porto Alegre. Tivemos muita dedicação, coragem e resiliência para chegarmos até aqui, mas sabemos que o desafio é muito maior.

Os grandes bancos ainda possuem 95% do mercado de investimentos no Brasil e sonhamos, em breve, ser maior do que eles e com isso ajudar ainda mais pessoas. Para seguirmos nossa trajetória, criamos o Código XP, que tem como base quatro valores fundamentais:

foco no cliente, sonho grande, mente aberta e espírito empreendedor.

Busque sempre desafios que pareçam impossíveis (eles nunca são), esteja pronto para reconhecer diferentes pontos de vista e mudar de opinião e assuma responsabilidades, partindo para a ação com o mínimo necessário para gerar valor. Isso tudo, sem nem por um momento esquecer que os interesses dos nossos clientes vêm sempre em primeiro lugar.

Se você deseja construir algo especial, mergulhe de cabeça nessa oportunidade e persiga de forma incansável seus sonhos e objetivos. Todos eles podem ser realizados aqui dentro.

Tenho certeza que não são todos que se identificam com esses conceitos, mas se você chegou até aqui é porque estamos alinhados.

Guilherme Benchimol

Fundador e presidente do conselho de administração da XP Inc.

O que nos move

01
Foco no cliente

02Sonho grande

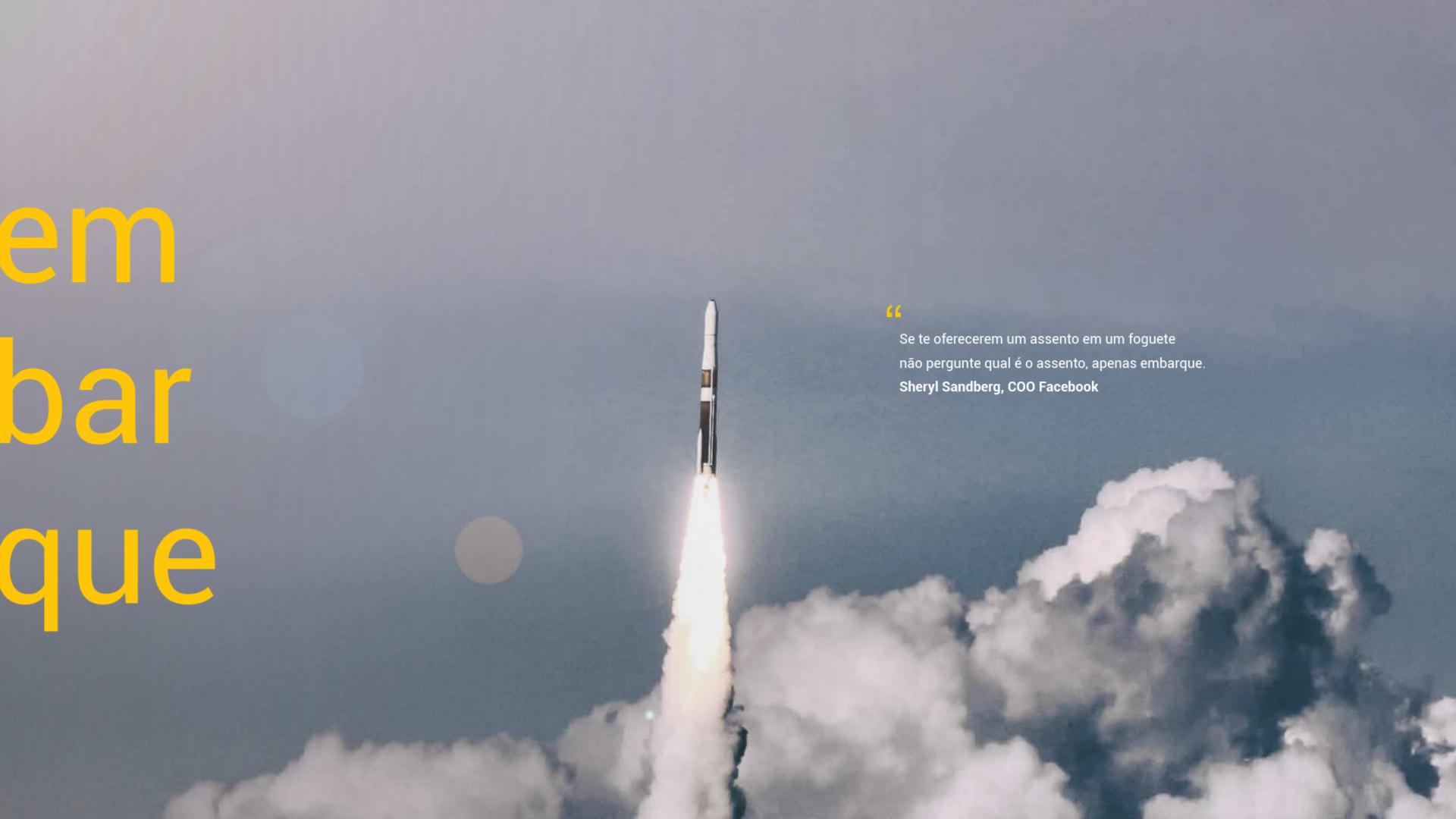
03 Mente aberta

)4

Espírito empreendedor

O que nos move

Somos milhares, mas conectados pelo mesmo propósito. Isso é o que nos move, é o que nos faz únicos no mercado. Foi assim que chegamos até aqui, e é assim que vamos chegaronde muitos dizem ser impossível. Melhorar a vida das pessoas



2001

essa
mesa
é meio grande,
não?

Meu sócio comentou. A gente tinha fechado fazia pouco tempo o aluguel da sala de 25m2 que seria nossa empresa de investimento. Eu tinha sido demitido do meu último emprego, e agora decidi que queria fazer diferente.

Eu queria começar meu próprio negócio. A ideia era prestar assessoria de investimentos no mercado de ações, mas, por enquanto, era só uma sala com uma mesa vazia que, realmente, era grande demais. Éramos quatro no total, a mesa tinha dez lugares.

"Faltam os computadores!"

Falei enquanto saía da sala. Na frente da minha casa, havia uma lan house que eu frequentava quase todos os dias para conferir meu e-mail. Para minha surpresa, tinha lá uma faixa escrito: "Fechado. Passo o Ponto". Minha vida iria ficar mais complicada sem eles, comecei a tentar lembrar onde ficava a lan house mais próxima até que uma ideia interrompeu meu raciocínio.

"Você me vende um computador?"

O dono da lan house, meio receoso, responde:

"Pode ser... Mas são computadores bons! Vendo por 1.500 reais".

Um novo estava chegando em 3 mil, então era um bom negócio.

"Tá, e se eu comprar dois?"

"Hmm, então faço por 1.450 reais."

"Melhor. Mas, e se eu comprar quatro?

"Quatro?! Bem, dá pra fazer por 1.400 cada um."

Quatro resolveriam nossos problemas, e o preço estava ótimo. Eu sorri.

"Dez computadores, Guilherme?!"

O pessoal exclama quando entra na nossa salinha com uma mesa que, agora com dez computadores em cima, nem parece tão grande assim.

"Isso aqui não é uma mesa de operações? Com quatro computadores não iria parecer uma, né? A gente tem que impor respeito!"

Ainda fechei os dez por apenas mil reais cada um.

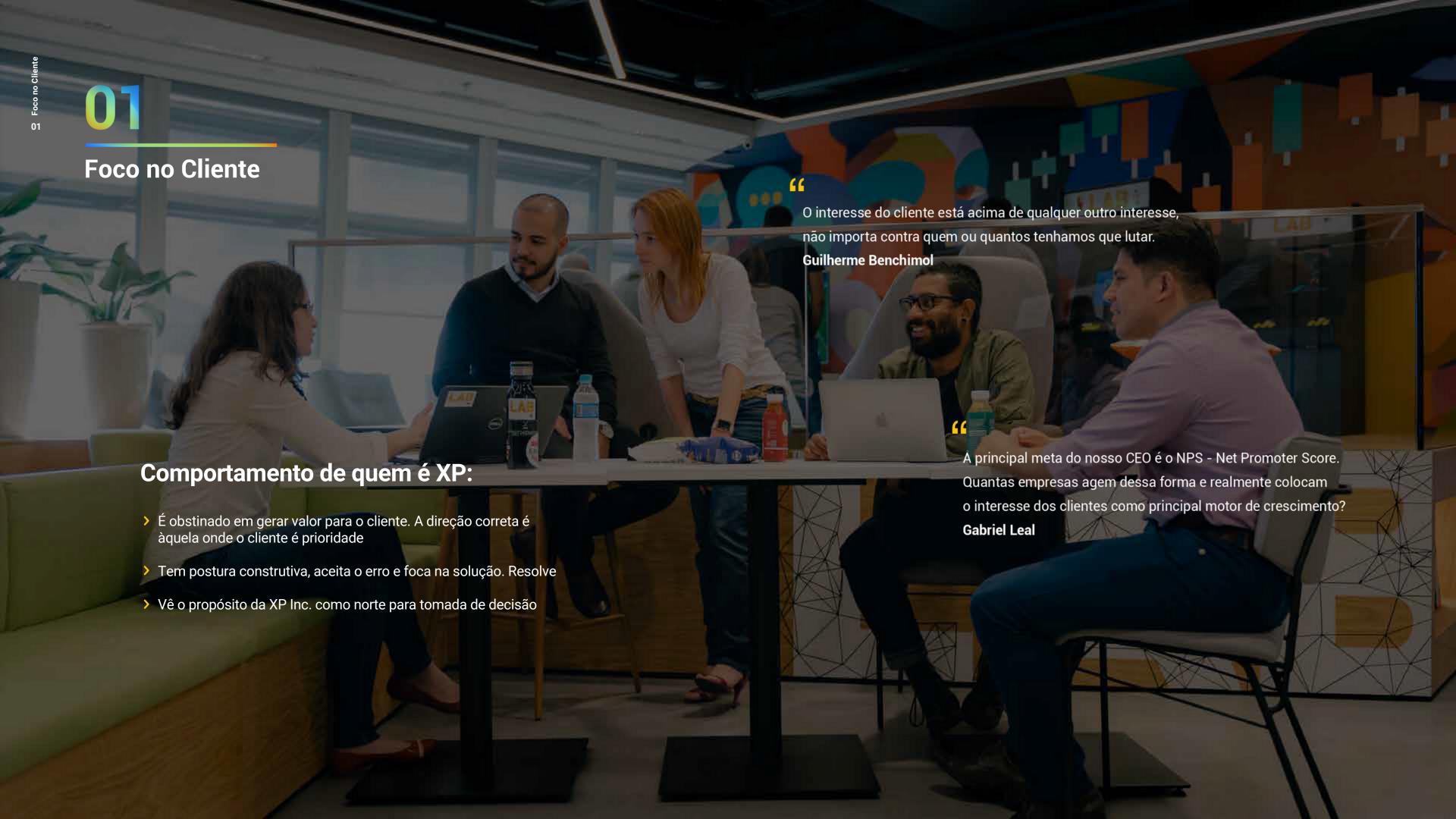
Os dias vão passando. Cansei de bater de porta em porta, perguntando se querem investir no mercado de ações, mas ninguém quer. A maioria das pessoas nem sabe direito o que é isso. Só gastamos dinheiro sem ter nenhuma entrada e, nesse ritmo, não sei

quanto tempo mais vamos durar. Até que eu tive uma ideia: se ir atrás dos nossos

clientes não está dando certo, talvez a gente tenha que fazer o inverso.



Colocamos os interesses do cliente como prioridade.



2007

você quer comprar

200 ações

da Vale? é isso? me confirma, por favor. 50 pessoas em silêncio ouvindo a primeira ligação do dia, o mercado tinha aberto naquele minuto.

"Ok, vou lançar a ordem!"

Formam vários grupos, com 5 ou 6 pessoas focadas em poucas telas espalhadas pela empresa, todos com os olhos fixados no book de negociações.

Estamos há 7 anos operando por meio de uma outra corretora, todas ordens que negociamos é com o nome dela. Há uns anos, um operador até brincou "Como minha mãe vai saber que essa é minha operação se não está com o nosso nome no book?"

Mas agora estaria! Compramos uma corretora e pela primeira vez na nossa história, iría mos ver o nosso nome no book. Eis que surge lá em baixo, no canto da tela, uma pequena linha de texto:

"XP INVESTIMENTOS | COMPRA | VALE3 | 200"

A galera começa a gritar e se abraçar. Todos ficam eufóricos. Começamos do nada, sem nenhum dinheiro, e agora a gente é uma corretora!

Já temos 30 escritórios de Agentes Autônomos pelo país e uma certeza me atinge com enorme convicção: Temos que contratar todos eles e operar como uma única empresa, assim como agências de bancos, temos que ter XPs em todas as cidades. O pessoal não recebe muito bem minha ideia, ficam receosos, alguns são até diretamente contra.

Mas eu convenço a maioria e parto com o nosso analista chefe, Rossano, pelo Brasil inteiro contratando todos agentes autônomos.

"Estamos com um problema com o gestor de mais um escritório, agora já são 3 escritórios que pioraram a performance desde a internalização e ainda não estamos dando conta de contratar novos assessores na velocidade que os escritórios que estão crescendo precisam."

Ana disse assim que desligou o telefone.

Poucos dias depois desse mega movimento já começamos a enfrentar muitas dificuldades. Mudamos totalmente de escala, quase mudamos de negócio. Não era mais sobre ajudar as pessoas a investirem melhor, era sobre administrar dezenas de escritórios.

Eu tinha feito a escolha errada.

Eu nunca tive medo de errar. Errar faz parte. Errar é importante.

Mas, você sabe o que é fundamental? É errar curto. Passei os próximos meses demitindo todos os escritórios e voltando atrás nesse movimento. Em menos de 6 meses estávamos de volta no caminho certo.



Miramos no impossível, construímos juntos os caminhos e chegamos lá.

Sonho Grande

Comportamento de quem é XP:

- > Não tem medo de ousar. Sonha grande, mira alto.
- > Tem ambição estratégica, constrói pontes entre o hoje e onde quer chegar.
- > Se coloca como agente de transformação que torna o impossível em realidade.
- > Busca sempre ser referência em sua área de atuação.
- > Compartilha o conhecimento para que todos cheguem ao destino final mais rápido.

"

A próxima conquista sempre será a maior, a gente não para! Guilherme Benchimol

"

Um bom resumo é: não se contentar com o que a gente tem hoje.

Colaborador XP

As pessoas que são loucas suficiente para achar que podem mudar o mundo são as que, de fato, o mudam.

Steve Jobs

faça você mesmo

A melhor maneira de desenvolver sua carreira é quando você a protagoniza.

Porém, você não está sozinho. Aqui você terá a cultura, ambiente e ferramentas que precisa para ter condições de ser dono da sua própria jornada (e quem sabe até de um pedaço da empresa). Afinal de contas, aqui somos de fato donos.

foi o tempo médio de casa para fazer parte da sociedade

40%

da sociedade são de pessoas de áreas de backoffice

"Aprendemos desde cedo a dividir para crescer, pois sempre acreditamos que o nosso sucesso dependeria de pessoas." **Guilherme Benchimol**

"É desde quando você chega. A gente constrói uma cultura de que as pessoas vão tocar coisas, vão lidar com pequenos negócios.

A pessoa cresce com a sensação de dono muito grande."

Colaborador XP

você protagoniza a sua carreira

Te oferecemos as condições que precisa para crescer profissionalmente. Porém, aqui você escreve sua própria história.

É seu papel protagonizar:

Sua ambientação

Seu plano de carreira

Seu desenvolvimento

Seu papel na sua ambientação

Antes de começar

Você começa a respirar XP antes mesmo do seu primeiro dia de empresa, quando recebe o Welcome Book com tudo o que precisa para se preparar para essa nova aventura na sua vida.

Seus primeiros dias

Prepare-se para ser muito bem recebido na sua nova casa. Inicialmente tiraremos dúvidas e resolveremos todas as pendências para formalizar você como novo membro da nossa família. Seu onboarding institucional é feito em 4 dias, cheios de apresentações e dinâmicas para você internalizar nossa cultura e história, entender com nosso negócio funciona, como você está inserido nisso, e já fazer parte da prepararação para os próximos desafios que vamos enfrentar.

Suas primeiras semanas

Em alguns casos há o onboarding da área, para te preparar com tudo o que precisa saber antes de sentar na sua cadeira e garantir que você estará pronto pra chegar voando. Porém, mais relevante que este momento, é você protagonizar a sua ambientação.

Em artigo publicado na American Psychological Association, os pesquisadores Susan Ashford e Stewart Black indicaram que os recém contratados que não ficam sentados esperando alguém fazer sua ambientação são os que se adaptam mais rapidamente ao novo ambiente de trabalho e atingem mais rapidamente o seu ápice de produtividade. Estas pessoas ambientam elas mesmas, se relacionando proativamente com colegas de trabalho, indo atrás dos recursos que precisam, fazendo perguntas e construindo uma rede de relacionamentos.

Para tanto, preparamos o checklist abaixo para ajudar nas suas primeiras semanas:
Faça perguntas, muitas perguntas
Tome a iniciativa de conversar frequentemente com seu líder
Se aproxime do seu time
Conheça seus clientes e fornecedores internos
Peça feedbacks informais no ato, não espere por eles
Assuma a responsabilidade de algo que te desafie além da sua capacidade

Seu papel no seu plano de carreira

Nós não estamos aqui para te dizer qual deveria ser o seu próximo passo profissional, muito menos para te oferecer uma trilha de carreira tradicional. Afinal de contas, quem melhor que você mesmo para dizer o que gosta e deseja? Mas calma, sabemos que sem informação suficiente você não consegue tomar essa decisão, e também sabemos que sem ajuda para se desenvolver na direção escolhida o caminho será mais longo.

Aqui vão mais dois empurrõezinhos

- . Utilize o Mapa de Carreiras para identificar quais caminhos te interessam mais.
- . Fique ligado nas vagas internas divulgadas na intranet.

Mapa de carreira

Antes de tudo, é importante saber que na XP você é livre. Livre para buscar crescer verticalmente na estrutura da sua área, livre para fazer movimentações internas, mesmo que nunca feitas antes, livre para empreender e livre até mesmo para criar uma vaga que nunca existiu.

Por isso, nós preparamos o Mapa de Carreira. Um documento navegável, direto ao ponto e simples, mas com todas as informações relevantes que você precisa para começar a escolher o que é melhor para o seu futuro.

Seu papel no seu plano de carreira

Metas

Nós respiramos nossas metas, são elas que guiam nossa jornada. Colocamos metas desafiadoras porque sonhamos grande e reconhecemos que esta é a única forma de garantir a sobrevivência da empresa e o sucesso das nossas carreiras.

Colocar uma meta frouxa não apenas te desafiará pouco, atrapalhando seu desenvolvimento, mas como não irá satisfazer seus clientes e abrirá espaço para que você seja derrotado pelos seus concorrentes. Por isso, entendemos quando nem todas as metas são batidas, mas não entendemos metas frouxas.

Não há padrão, alguns times definem metas anuais, outros trimestrais. Temos rituais de gestão onde conversamos sobre os resultados e iniciativas, alguns times fazem mensal, outros semanal. O que importa é estarem todos engajados e com metas que nos levam na mesma direção. Assim, trabalhamos todos juntos, cooperando para o alcance de um objetivo único.

Utilizamos um sistema online para gestão das metas (que você pode acessar na seção Para Você da intranet).

Movimentação Interna

Antes de tudo, não se limite a vagas abertas. Estamos dispostos até mesmo a criar uma vaga para você caso seja provado que assim vamos gerar mais valor para a XP.

Além disso, nossas lideranças estão sempre de olho em possibilidades de movimentação interna para fechar uma vaga existente. Ainda assim, nós divulgamos na seção Vagas Internas exatamente as mesmas vagas que abrimos para o público externo. Então, se você está buscando novos desafios, fique de olho lá.

Antes de se candidatar para uma vaga interna, siga as orientações da Cartilha de Movimentação Interna na seção **"Vagas internas"** da intranet.



"Somos eternos desbravadores pois nossa visão não tem limites e nossas metas transformam o impossível em realidade". Assim é como nos identificamos com o valor de Sonhar Grande. É a nossa ousadia em transformar nossa visão em metas, metas que nos provocam a questionar a forma como as coisas são feitas, a buscar novos conhecimentos, a crescer como seres humanos, incansavelmente, até que as metas sejam alcançadas e nos inspirem a realizar sonhos maiores ainda. Se fosse possível enxergar essa dinâmica acontecendo dentro de cada um de nós, seria mais ou menos assim:

Alice: "Poderia me dizer, por favor, que caminho devo tomar para sair daqui?"

"Isso depende bastante de onde você quer chegar", disse o Gato.

"O lugar não importa muito...", disse Alice.

"Então não importa o caminho que você vai tomar", disse o Gato.

1:1

"One on One": nome bonito e curto para conversa individual de desenvolvimento.

Sim, são apenas conversas! Líderes e liderados precisam conversar individualmente com certa frequência para garantir que todos estão no caminho certo antes que seja tarde demais. Recomendamos que estas conversas aconteçam sempre que uma nova meta for definida (Check-in), no máximo a cada 3 meses durante o ciclo da meta (Follow-Up) e ao fim do ciclo (Check-out)

Dica: protagonize sua carreira, não fique esperando seu líder tomar a iniciativa de agendar essas conversas. Vá lá e faça.

Aqui vão algumas sugestões sobre como conduzir estas conversas:

Check-in (quando uma nova meta é definida):

- > Deixar claro o que é esperado do responsável pela meta
- > Alinhar quais pessoas deverão ser envolvidas para que a meta seja alcançada (estes serão os seus principais avaliadores de desempenho, mais detalhes veja pg 103)
- > Definir/recomendar ações para desenvolver as principais habilidades/conhecimentos necessárias para bater a meta
- > Compartilhar dicas e atalhos para o alcance da meta

Follow-up (no máximo a cada 3 meses):

- > Entender o que está ajudando e o que está atrapalhando
- > Conversar sobre como potencializar o que está dando certo e como eliminar eventuais obstáculos
- > Pedir e dar feedback

Check-out (ao fim do ciclo da meta):

- > Reconhecer o que deu certo
- > Registrar lições aprendidas
- > Pactuar ações de melhoria



Desenvolver para Transformar

Um mundo em constante mudança nunca para de evoluir. Assim como na vida, novos caminhos, novas possibilidades, outros horizontes.

E, com isso, a inquietude presente no homem faz com que nós, desde o nascer, aprendamos a caminhar sempre olhando para frente.

Acreditamos que, através do conhecimento, pensamos o futuro. E o futuro se torna mais próximo quando compartilhamos algo.

Nós chamamos isso de evolução.

Bem-vindo(a) ao Campus XP!

O CAMPUS XP foi construído com o propósito de alavancar sua carreira através do desenvolvimento contínuo, onde e quando você quiser.

Reunimos as principais iniciativas e treinamentos de todas as áreas, garantindo que você tenha recursos para acelerar seu aprendizado.

Além disso, você poderá aprender e interagir com experts da companhia em iniciativas como:

- Onboarding
- Formação de Liderança
- Processos Institucionais
- Ecossistema XP Inc.
- Materiais de Soft Skills

Campus XP

Web & Mobile

Onde você encontra fácil e rápido os melhores conteúdos para facilitar seu dia a dia.

Disponível em versão Web e Mobile, nós desenvolvemos ou pré-selecionamos o que há de melhor para que você tenha um processo de aprendizagem direcionado e de qualidade.

Além disso, à medida que adicionamos e consumimos mais e mais conteúdo, a inteligência por trás do Campus XP é capaz de recomendar conteúdos com base em suas atividades, enviar recomendações de seus colegas e identificar seus formatos de conteúdo favoritos.

Acesse em www.campusxp.com.br

Feedback continuo

O feedback mais valioso é aquele dado cara-a-cara e no ato. Assim, os detalhes ainda estão frescos na memória de quem está dando, permitindo que o feedback seja mais construtivo, e também na memória de quem está recebendo, facilitando a rápida assimilação do feedback e oferecendo a possibilidade de melhoria imediata.

Porém, sabemos que na correria do dia-a-dia nem sempre há uma boa oportunidade para dar o feedback cara-a-cara e no ato.

Não conseguiu uma oportunidade de falar individualmente com alguém para dar um feedback? Sem problema, manda algo no Teams de forma rápida e prática.

Não conseguiu pedir feedback sobre sua apresentação porque teve que sair correndo no final da reunião para não se atrasar para a próxima? Sem problema, peça por mensagem.

O seu papel aqui é simples:

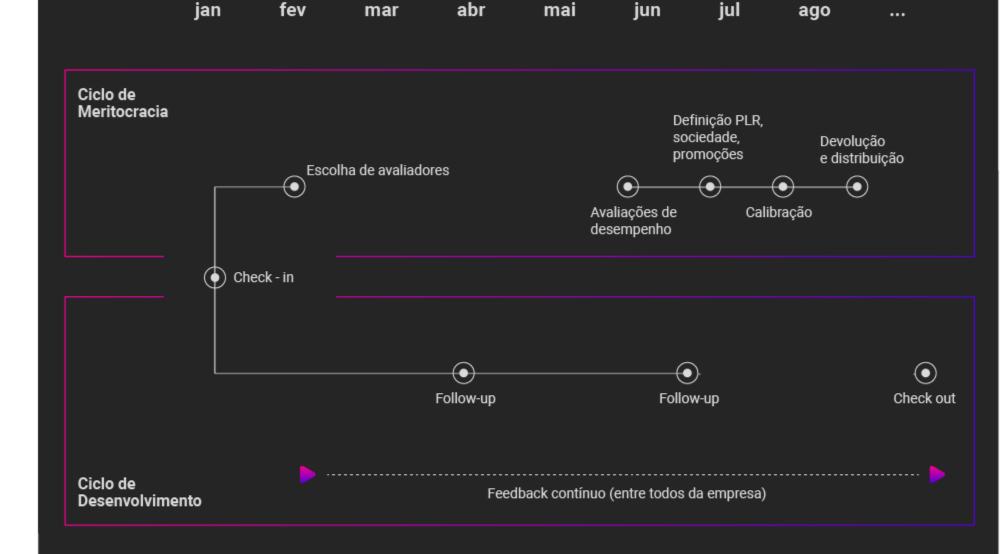
- > Seja cara-a-cara ou offline, não perca o timing e dê feedback! E dê feedbacks construtivos, da mesma forma que você faz com seu melhor amigo(a).
- > Protagonize a sua carreira, não fique esperando alguém tomar a iniciativa de te dar feedback. Se sentir necessidade, vá lá e peça um feedback.

nossa medida de valor

Uma equipe enxuta, formada apenas por pessoas extraordinárias, produz mais e custa menos do que uma equipe maior com profissionais medianos.

Nós recompensamos pessoas extraordinárias pagando acima do mercado, oferecendo sociedade e/ou maiores desafios. Porém, assim como tudo na vida, isso é conquistado com a entrega de resultados e, principalmente, a forma que você chegou até eles. Estas são nossas medidas de valor.

Para medir esse valor e embasar decisões tão importantes quanto Remuneração Variável, Sociedade e Promoção, realizamos ciclos semestrais de avaliação de desempenho e sessões de calibração.



Decisão de Remuneração Variável

O nosso espírito é empreendedor e nossa forma de recompensar também. Mesmo para empreendedores de sucesso a recompensa demora um pouco mais para chegar, mas vale a pena.

Aqui não é diferente, por isso somos mais agressivos com remuneração variável semestral do que com salário fixo.

Tomamos nossas decisões de remuneração variável com base em:

- > Resultado da empresa
- > Impacto gerado pelo seu time no semestre
- > Sua contribuição individual aos resultados do time
- > A forma como os resultados foram alcançados (aderência ao propósito e valores)
- > Seu potencial futuro e o quanto está compromissado com ele
- > Seu valor no mercado

Decisão de sociedade

Aqui não tem dessa de falar que tem que ter sentimento de dono, vestir a camisa e etc, mas fazer parte da sociedade que é bom, nada. Na XP todos podem fazer parte da sociedade. Escolhemos uma vez por ano as pessoas que receberão a participação.

Como decidimos quem irá fazer parte da sociedade:

- 1º Pessoas elegíveis são definidas usando as avaliações de performance e desempenho como base.
- 2º Pessoas sócias seniores elaboram dossiê de cada elegível.
- 3º Pessoas sócias seniores se reúnem em comitê para discutir os dossiês e avaliar cada elegível.
- 4º Pessoas mais bem avaliadas no comitê são eleitos e seus nomes são divulgados.

Tomamos nossas decisões de sociedade com base em:

- > Ter alinhamento extremo à nossa cultura
- > Entregar resultados consistentemente ao longo do tempo
- > Contribuir para a empresa além do escopo da sua função
- > Ter grande potencial e compromisso com isso

nossa medida de valor

Decisão de promoção

Uma das maiores vantagens de trabalhar em empresa que cresce é que novas posições estão sempre surgindo e, com elas, oportunidades de promoção.

Para esta decisão, consideramos:

- > Se o desafio atual já não é mais suficiente
- > Se está pronto para assumir um desafio maior
- > Perfil de liderança e/ou de referência técnica

Acesse meritocracianaxp.com.br e conheça mais do nosso ciclo



Estamos abertos a inovar, sempre baseados em fatos e dados, sem medo de errar e dispostos a corrigir.

Mente Aberta

"

Não tem verdade absoluta na empresa. Tudo que está posto na mesa pode ser melhorado e, se você me convencer, vou na sua direção. Se eu te convencer, você vem na minha. O clima é muito horizontal, e as pessoas têm autonomia. **Guilherme Benchimol**

Comportamento de quem é XP:

- > Tem escuta ativa, sabe trabalhar em equipe.
- > Reconhece seus vieses e busca mitiga-los nas discussões.
- > Promove ambientes seguros para discussões e as enriquece com dados acima de opniões.
- > Percebe a importância da diversidade para gerar valor, representatividade e inovação.
- > Discorda, mas se compromete com o caminho combinado.
- > É adaptável, está sempre em busca de evolução.

"

As ideias surgem de todos os lugares e você não precisa ter medo de falar as suas a qualquer momento.

Colaborador XP

pa ra quedas



"

A mente é como um paraquedas, só funciona quando está aberta. **Frank Zappa**

faça você mesmo

A melhor maneira de desenvolver sua carreira é quando você a protagoniza.

Porém, você não está sozinho. Aqui você terá a cultura, ambiente e ferramentas que precisa para ter condições de ser dono da sua própria jornada (e quem sabe até de um pedaço da empresa). Afinal de contas, aqui somos de fato donos.

é o tempo mínimo de casa para estar elegível a sociedade

das pessoas na sociedade não ocupam cargos de liderança

"Aprendemos desde cedo a dividir para crescer, pois sempre acreditamos que o nosso sucesso dependeria de pessoas." **Guilherme Benchimol**

"Esse caminho que a XP trilhou e com essa cultura de liberdade, deixar as pessoas colocarem as ideias e executarem, e tomar esse risco, eu acho muito ímpar, assim, difícil de igualar."

Colaborador XP

você é o guardião do nosso código

As lideranças e Gente & Gestão estão sempre disponíveis para conversar e te escutar de mente aberta, mas ainda assim desenvolvemos uma série de ferramentas para te dar voz.

É seu papel:

Ser radicalmente transparente

você é o guardião do nosso Código

Seu papel na valorização de ações consistentes com nosso propósito e valores

Nós temos rituais periódicos para alinhamento de informações, compartilhamento de estratégia e valorização da nossa cultura. Participe!

Vamos, XP Inc.!

Mensalmente, temos o Vamos, XP Inc.!, um evento on-line que reúne todos os colaboradores da XP Inc. Durante o evento, a diretoria traz atualizações sobre o negócio e responde, sem filtro, às perguntas feitas pelos próprios colaboradores.

Vamos! de Áreas

Durante o semestre, nossas áreas organizam Vamos! de áreas, um evento on-line que reúne todos os colaboradores que fazem parte ou tem interações com a área. Durante o evento, os líderes trazem atualizações sobre resultados, compartilham o planejamento e entregas e respondem, sem filtro, às perguntas feitas pelos próprios colaboradores.

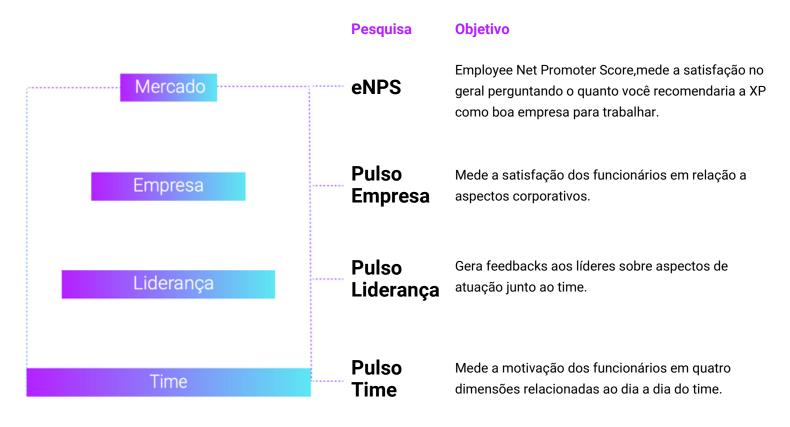
Offsite de liderança

Nossa equipe de Gente & Gestão organiza anualmente o Offsite de liderança, um evento presencial que reúne os líderes da companhia. Durante o evento, é compartilhada a estratégia da empresa e também realizadas dinâmicas de integração e desenvolvimento.

Seu papel sendo radicalmente transparente

Esperamos que você seja radicalmente transparente. Pensando nisso, oferecemos canais intencionalmente anônimos e sem impacto na avaliação semestral, para que você fique à vontade para ser sincero e poder, genuinamente, contribuir como guardião do nosso Código.

As pesquisas de pulso são enviadas periodicamente por e-mail e as lideranças podem analisar os resultados pelo sistema Full Analytics.



E para casos críticos temos o Canal de Denúncias

Pulso Time

Na pesquisa de Pulso de Time você é escutado quanto ao engajamento em quatro dimensões relacionadas ao dia a dia do time* e é envolvido na definição de como melhorá-las. Assim, todos os membros do time são empoderados a tomar decisões com base em fatos e dados e tão responsáveis quanto os líderes pelos resultados.

Lembrando que as respostas da pesquisa são anônimas e os resultados não são parte da Avaliação de Desempenho de ninguém. Fazemos assim para incentivar que todos sejam 100% sinceros nas respostas, pois a Pesquisa de Pulso tem o único e genuíno propósito de Mercado promover o melhor ambiente de trabalho para todos.

*Em 2009 o autor Daniel Pink escreveu o livro Drive, #1 best seller do New York Times, para apresentar extensa pesquisa que comprovou que pessoas que trabalham com tarefas que envolvem criatividade, tomada de decisão e outras habilidades cognitivas melhoram a performance e ficam mais motivadas não quando recebem mais recompensas financeiras, mas quando sentem que tem mais:

1. Propósito 2. Autonomia 3. Desenvolvimento pessoal

Por isso, nossa Pesquisa de Pulso é composta por perguntas que abordam estes três temas. Porém, como as motivações descritas por Daniel Pink são apenas do indivíduo, incluímos mais um tema para medir o quanto cada time se organiza coletivamente em direção às metas da organização:

4. Organização do Time

você é o guardião do nosso Código

Seu papel sendo radicalmente transparente

Pulso Liderança

Precisamos dos melhores líderes para chegarmos ao nosso Sonho Grande. Como feedback de liderado para líder não acontece tão naturalmente quanto o contrário, fazemos a pesquisa de Pulso de Liderança.

Esta pesquisa tem o objetivo de gerar feedbacks aos líderes sobre aspectos de sua atuação junto ao time. Ganha seu líder, ganha você. As respostas são anônimas e não tem nenhuma relação com a avaliação de desempenho, pois visam gerar insights genuínos que ajudem os líderes a se desenvolverem profissionalmente.

A pesquisa tem 11 perguntas, inspiradas em estudo científico que primeiramente comprovou que lideranças são necessárias e em seguida identificou os principais comportamentos dos líderes que potencializam o resultado do time.

Pulso Empresa

Para as questões mais corporativas, que os times e os líderes têm mais dificuldade de influenciar, usamos a pesquisa de Pulso da Empresa.

Ela aborda:

- > As condições que te damos para realizar o seu trabalho em termos de trabalho remoto, burocracia, política, colaboração, agilidade e comunicação interna.
- > Como te recompensamos com os modelos de remuneração, benefícios, sociedade e carreira.

Sempre que uma nova rodada desta pesquisa é concluída, o time de Gente & Gestão analisa os resultados quantitativos e coleta dados qualitativos para tomar as devidas ações de melhoria com base em fatos e dados.

você é o guardião do nosso Código

Seu papel sendo radicalmente transparente

eNPS

Por extenso: Employee Net Promoter Score. É como medimos a sua satisfação no geral com a empresa, te perguntando o quanto você recomendaria a XP Inc. como boa empresa para se trabalhar. Assim como o NPS de clientes é o principal indicador de cada uma das nossas marcas, o eNPS é o principal indicador da área de Gente & Gestão e é como medimos como estamos posicionados no mercado de trabalho. Afinal de contas, buscamos tratar vocês exatamente como queremos que vocês tratem nossos clientes.

Nossa área de People Analytics cruza os resultados de todas as pesquisas com os de eNPS, buscando entender quais são os maiores preditores de satisfação, para priorizar as iniciativas de Gente & Gestão e orientar a tomada de decisão.

People Analytics

Líderes tem acesso às respostas das perguntas realizadas na ferramenta People Analytics, que permite que facilitem a gestão do time.

Canal de denúncias

Nós compartilhamos um único Código de Ética e Conduta. Levamos isso a sério e não toleramos desvios éticos e de compliance. Portanto, é seu papel denunciar casos que vão contra isso.

Como sabemos que é delicado o momento em que uma denúncia se faz necessária, oferecemos para todos um canal de denúncias exclusivo e anônimo.

Para acessar os canais, procure pelo documento 'Código de Ética e Conduta' na intranet.

Acesse o canal de denúncias através da intranet ou QR Code no seu desktop

2009

Estamos há alguns meses nesse escritório na Barra da Tijuca: temos mais de um andar em um dos melhores prédios empresariais do Rio de Janeiro. Nesses últimos dias viemos ganhando escala e volume das nossas operações e, pelo que parece, temos chance de fechar o mês sendo a maior corretora do país.

É o último pregão do mês e de forma quase milagrosa estamos na frente. Apenas alguns minutos para fechar o mercado, me junto com a área de análise e ficamos vidrados nas telas.

E engraçado como há alguns anos gastei 10 mil reais para começar nossa operação com 10 monitores de tubo, pesados e enormes. Agora gastamos muito mais que isso para apenas uma das nossas estações de trabalho, com 6 telas planas de 29' em cada. É impressionante como as coisas ganharam outra dimensão e mudaram de tamanho rapidamente.

Fechou o mercado. Mas espera aí, entrou uma operação gigante agora mesmo! Eu não acredito, será que perdemos o topo no último minuto do segundo tempo?!

Um estalo alto rasga minha insegurança ao meio. Rossano estoura uma espumante do meu lado e começa e me encharcar com bebida.

SOMOS A MAIOR CORRETORA DO PAÍS

É quase inacreditável, tínhamos recém virado uma corretora e agora já éramos a maior do Brasil. Eu cumpri a minha promessa para a Ana, ela virou realidade. Um lado meu sempre viu isso, sempre soube, mas eu figuei surpreso com a velocidade que tudo aconteceu.

O espumante jorrando pelas paredes, todo mundo está pulando, sorrindo e gritando, começa a respingar nas múltiplas telas planas, por um segundo me pergunto se isso poderia danificar os monitores.

Outro estalo interrompe meu transe. A área de análise inteira está virada em espumante. As telas vão sobreviver. Eu me sinto como um piloto de Fórmula 1 em cima do pódio.

A gente conseguiu.

2016

"
pelo
menos



Ele fala enquanto solta a calculadora

Júlio é um dos primeiros sócios e a pessoa que me emprestou os 10 mil pra comprar os computadores da lan house. Definimos que vamos abrir capital e agora estávamos traçando a estratégia e fazendo uma estimativa de qual seria nosso valor de mercado.

Eu sabia que a gente valia isso, e com tempo, muito mais. E por isso sentia que aquele não fosse o melhor momento para fazermos um IPO. Se a gente conseguisse recursos suficientes para continuar acelerando nosso crescimento e ainda manter o capital fechado seria mais interessante.

__

"Pode entrar, senhor Guilherme"

Uma das 5 secretárias comenta. Essa sala é tão ampla que nem consigo identificar qual delas que falou. De qualquer forma, me levanto e abro a porta do elegante e enorme escritório de um dos homens mais ricos e influentes do Brasil. Roberto Setúbal, CEO do Banco Itaú.

Com seu terno alinhado, mas nada ostensivo, ele me recebe com um sorriso amigável.

Almoçamos ali mesmo e rapidamente concordamos que existe uma grande oportunidade. Nós somos um ótimo investimento para eles e eles são um parceiro que passa muita credibilidade.

Na simplicidade de uma folha A4, começamos a rascunhar como poderia acontecer essa união. Eu vi um caminho próspero ali, me senti alegre e confiante.

"Eles propuseram uma alteração em outra cláusula"

Um dos 10 advogados que acompanhavam as negociações de um contrato que começou em uma folha e que agora já ultrapassou 500 páginas, falava comigo pelo tele fone durante uma madrugada. Já estávamos nesse vai e vem há meses, um lado meu não aguentava mais. Acabou a ligação e eu imediatamente telefonei para o Júlio.

"Vamos fazer um roadshow pela Europa para conseguir investidores!".

2017

a passagem para Londres está Comprada

Leio pelo meu celular.

Continuamos a negociação com o Itaú enquanto desenvolvemos um plano completo para conseguir investidores na Europa.

Não é como se eu nunca tivesse feito isso antes. Em 2010 o fundo da coroa britânica, a Actis, comprou um pedaço da nossa empresa, dois anos depois fizemos um negócio de 1.23 Bi com a GA, o maior fundo de investimentos do mundo

Essa negociação já estava demorando demais. Nós concordamos que eles seriam minoritários, não ultrapassando 49% de ações da empresa, e que eles não teriam nenhuma influência no negócio. Mas sempre tem um detalhe que pode ser mais debatido e, a qualquer momento, eles podem simplesmente abandonar o negócio e a gente ficar aqui de mão abanando.

Arrumo minha mala, pois amanhã parto para Londres para começar o roadshow e conseguir ótimos investidores para a XP. Era isso que eu pensava pelo menos, até que recebo uma ligação de um dos advogados.

"Eles aceitaram. Vamos assinar hoje?"

Ficamos avaliados em 12 Bi

Já somos a maior corretora do Brasil há alguns anos e agora temos o maior banco nos dando apoio e nos passando um selo de segurança e credibilidade. Ainda assim, conseguimos manter autonomia para continuar conduzindo o negócio do nosso jeito. Esse foi um dos maiores negócios do Brasil e agora temos recursos e combustível para acelerar como nunca antes.

Menos de 2 anos depois, em dezembro de 2019, fomos avaliados em mais de 80 Bi e nos tornarmos a empresa brasileira mais valiosa a fazer um IPO na Nasdaq, principal bolsa de empresas de tecnologia no mundo

Mas ainda assim, isso é apenas o começo.

O mercado tem que evoluir, tem que se transformar. As pessoas merecem mais rendimentos, mais segurança financeira e sonhos realizados. Cada 1 real que sai da poupança e entra na nossa custódia é 1 real melhor investido

A quantidade de vidas que vamos impactar e a velocidade que vamos fazer isso depende diretamente de você. Se você chegou até aqui, quer dizer que está pronto para assumir essa responsabilidade. Parabéns pela coragem, vamos juntos...

Melhorar a vida das pessoas.



Assumimos protagonismo na tomada de decisão e focamos nosso tempo na geração de valor de longo prazo.

Espírito Empreendedor

Comportamento de quem é XP:

- > Pensa fora da caixa, toma risco e age de forma rápida.
- > Se rodeira de pessoas melhores do que ela mesma.
- > Mira no longo prazo, mas entrega curto.
- > Não desiste, é resiliente.
- > Faz mais com menos, mantém o foco e prioridades.
- > Não gasta tempo com politicagens ou distrações.
- > Coloca a geração de valor ao acionista em 1º lugar, busca eliminar burocracias.

"

Empreender é um estilo de vida.

Guilherme Benchimol

"

As ideias aqui têm total condições de serem implementadas, então você empreende um pouco o tempo todo.

Colaborador XP



faça você mesmo

A melhor maneira de desenvolver sua carreira é quando você a protagoniza. Porém, você não está sozinho. Aqui você terá a cultura, ambiente e ferramentas que precisa para ter condições de ser dono da sua própria jornada (e quem sabe até de um pedaço da empresa). Afinal de contas, aqui somos de fato donos.

pessoas colaboradoras são sócias

anos é a idade da pessoa mais jovem na sociedade

"Aprendemos desde cedo a dividir para crescer, pois sempre acreditamos que o nosso sucesso dependeria de pessoas." **Guilherme Benchimol**

"Em instituições financeiras mais tradicionais você escuta:

- Aquele cara tem 25 anos, como é que ele vai assumir isso? Aqui na XP nunca vi ninguém questionar:
- Mas essa pessoa é nova, vai ter ação com essa idade?
- Quantos anos ela tem?"

Colaborador XP

você faz o melhor ambiente de trabalho

Um ambiente de trabalho extraordinário é um lugar repleto de pessoas extraordinárias, como você.

Essas pessoas, além de serem excepcionais em alguma coisa, fazem bom uso da liberdade, pois têm responsabilidade.

Confira abaixo qual o seu papel:

Na construção de um ambiente de liberdade e responsabilidade

Recrutando mais pessoas extraordinárias para a empresa

você faz o seu melhor ambiente de trabalho

O seu papel na construção de um ambiente de liberdade e responsabilidade

Focamos em proporcionar o melhor ambiente para você que vive a exigente rotina de quem quer transformar o mercado financeiro e protagonizar a sua própria jornada. Por isso, criamos a XP de Qualquer Lugar.

#XPdeQualquerLugar

Ousamos e nos transformamos. Somos a primeira grande empresa no Brasil a adotar o trabalho remoto para todos os colaboradores.

Aprendemos muito durante 2020 e vimos nossas equipes se unirem de qualquer lugar para manter a empresa avançando. Essa situação mudou drasticamente a maneira como visualizamos o futuro do trabalho. Como todos os nossos colaboradores têm liberdade e responsabilidade, temos certeza: somos capazes de trabalhar, ter excelente desempenho e encantar nossos clientes trabalhando em casa, na praia, na fazenda ou em qualquer outro lugar do Brasil ou no exterior.

Horário de trabalho

Nossos horários são flexíveis.

Premissa:

Não pode impactar as entregas, a interação com as demais áreas ou os resultados do time.

Para saber mais, confira o Guia de Boas Práticas XP de Qualquer Lugar na intranet.

você faz o seu melhor ambiente de trabalho

O seu papel na construção de um ambiente de liberdade e responsabilidade

Interações com a XP de Qualquer Lugar

Clubs XP Inc. | Grupos de Afinidade

No app do Microsoft Teams, você encontrará todos os Clubs existentes, divididos por categorias como grupos de hobbies (ex.: tênis, ballet, música), sociais (ex.: mulheres, voluntariado, LGBTQI+), grupos profissionais (ex.: ciência de dados, neurociência, economia) e grupos por região (ex.: Salvador, Campinas, Curitiba). Ao se interessar, basta um clique para fazer parte do grupo escolhido na plataforma digital Teams, a nossa ferramenta de comunicação interna, usada para troca de mensagens em grupo ou com algum colega em específico, ligações por voz e videoconferências.

Offsite das áreas

Cada time se encontra presencialmente em offsites periódicos, para os quais também existe verba prevista. Muitos aproveitam esse momento para fazer o fechamento do ciclo anterior e planejar o próximo. Outros para realizar atividades de team building ou para simplesmente passar tempo juntos. Esses encontros acontecem, de fato, em qualquer lugar, seja numa praia do Nordeste, em estações turísticas ou até mesmo numa fazenda.

Random Coffee

Ao ingressar em um Club, automaticamente você estará participando do Random Coffee, a cada duas semanas. Às segundas-feiras, você receberá uma mensagem para marcar um café com um integrante do grupo. Isso é tudo feito pelo Teams. Basta clicar em "Propose Meetup". Você também poderá cancelar a sua participação no Random Coffee, clicando no botão "Pause All Matches".

HH Budget

Para promover a união intratimes, oferecemos reembolsos para confraternizações mensais para as equipes, que administram a verba para eventos presenciais ou virtuais, dependendo da localidade dos seus integrantes. A liderança de cada equipe é livre para programar seus momentos de integração e confraternização, que podem ser desde um happy hour on-line até experiências gastronômicas, como, por exemplo, todos os integrantes de um time preparando um prato ao mesmo tempo por videoconferência, cada um na sua casa. Consulte o orçamento.

O seu papel na construção de um ambiente de liberdade e responsabilidade

Benefícios e conveniências para trabalho presencial, todos os colaboradores e teletrabalho

Presencial

Otimizar

Bicicletário com vestiário Estacionamento

Todos

-√ Saúde

Plano de saúde Plano odontológico Seguro de vida Gympass

Teletrabalho

Poupar

Ajuda de custo para despesas domiciliares Mobília para home office

Poupar

Vale Transporte

Poupar

Auxílio creche

Fundos de investimentos exclusivos

Vale Refeição & Vale Alimentação

Conectar

Restaurantes e Café Videogame e fliperama

Otimizar

Licença maternidade de 6 meses Licença paternidade de 20 dias Sala de apoio à amamentação Bicicletário com vestiário 15

Conectar

Budget Happy Hour

você faz o melhor ambiente de trabalho

O seu papel como recrutador

Só vamos continuar crescendo na mesma velocidade se continuarmos a injetar conhecimento novo para dentro de casa na mesma proporção. Para tanto, você precisa não apenas estar em aprendizado constante, mas também atrair e recrutar pessoas que vão elevar a barra da empresa.

Recrutar é a atividade de gestão de pessoas mais importante da empresa. Todo investimento de tempo e dinheiro para recrutar bem é recompensado com melhores resultados e menos esforço para gerir o colaborador durante toda a sua jornada.

Atrair sempre

Seu círculo social sabe que você é parte da XP Inc., então nunca se esqueça de que a todo segundo você está representando a nossa marca. Pessoas extraordinárias buscam pessoas extraordinárias para trabalharem juntas.

Pessoa Embaixadora XP Inc. EM CONSTRUÇÃO



Você pode levar nossa bandeira para sua faculdade. Se você tem interesse em representar a XP fazendo palestras, engajando a empresa júnior, clube de finanças e alunos onde você estuda ou estudou, entre em contato com o time de Gente & Gestão.

Eventos

Com frequência, o time de Gente & Gestão organiza eventos para divulgar nossa marca empregadora e recrutar. Por exemplo, marcando presença em feiras de carreira. Procure o time de Gente & Gestão, caso queira participar.



Você sabia?

As inscrições são abertas para qualquer pessoa e a seleção é feita apenas com os resultados das etapas online, usando inteligência artificial e sem nem mesmo olhar para currículo e dados demográficos dos candidatos, como gênero,idade, raça, faculdade e curso. Estes dois últimos, por exemplo, são abertos para osavaliadores apenas na etapa final de entrevista. O que importa pra gente é fit cultural e potencial para performar em uma das portas de entrada da empresa.

• Fspírito Empreended

você faz o melhor ambiente de trabalho

O seu papel como recrutador



"

Não contratamos pessoas pelo currículo ou pela rede de contatos que elas têm, e sim pela capacidade de trazer perspectivas diferentes e ir atrás de sonhos grandes. Isso naturalmente faz com que mulheres, negros e pessoas que não nasceram em famílias ricas integrem nosso time. Tem a ver com a minha história: eu não tive padrinhos nem tinha relacionamentos no mundo das finanças.

Guilherme Benchimol

Programa de indicação

Você pode montar a seleção dos seus sonhos através da sua rede de contatos, as possibilidades são infinitas. E, além de contribuir para o crescimento exponencial da XP Inc., garantindo que temos as melhores pessoas do mercado, você ainda será reconhecido por isso.

O que preciso fazer para indicar alguém?

Para conhecer o processo de maneira aprofundada, clique aqui.

Você pode realizar as suas indicações através do GreenHouse, a plataforma oficial da Seleção XP. Acesse **xpi.greenhouse.io**, e faça as suas indicações, seguindo o passo a passo abaixo:

- 1 Clique em My Dashboard
- 2 · Clique em Add a Referral
- 3 Preencha a página com as informações da vaga e da pessoa indicada*.
- 4 Clique em Add a Referral

Prontinho, sua indicação está feita.

Se a sua indicação for contratada, você receberá R\$1.000,00 em Fundos de investimento ESG. Além disso, caso a pessoa que você indicou seja indicada para vagas complexas* esse valor poderá ser impulsionado.

*Lembre-se que informações de contato como telefone e e-mail são essenciais para darmos sequência ao processo de seleção. As vagas complexas são definidas estrategicamente pelo time de Recrutamento e Seleção. A pessoa colaboradora é elegível a receber o pagamento do reconhecimento financeiro após a sua indicação completar 3 meses de contratada na XP Inc. e, tanto você, na qualidade de indicador, quanto a pessoa indicada constem como funcionários ativos da XP Inc. na primeira janela de pagamento do reconhecimento previsto. Ou seja, não deverão ter sido desligadas ou solicitado o desligamento da XP Inc.

O seu papel como recrutador

Entrevistador

Nossos candidatos geralmente não são entrevistados apenas pelo líder, mas também por futuros pares, liderados e até mesmo alguém de outra área, por exemplo um cliente interno.

Além disso, as entrevistas são estruturadas e com resultados mensuráveis, que são consolidados com outras informações do candidato em um dossiê e analisados por um comitê de recrutamento.

Por que entrevistas estruturadas?

Nas entrevistas estruturadas, todos candidatos são avaliados nos mesmos quesitos por meio de uma combinação consistente de perguntas, com critérios claros para avaliar a qualidade das respostas.

A ideia é reduzir a probabilidade que as variações nos resultados das entrevistas sejam consequência da qualidade ou rigorosidade do entrevistador.

Por que fazer 4 entrevistas?

Todos nós temos vieses cognitivos, uma inconsciente tendência de fazer julgamentos com base em preconceitos formados por experiências prévias. Infelizmente não podemos evita-los, pois são inconscientes, mas saber que eles existem nos ajuda a tomar ações que reduzem nossa exposição a este risco.

Por exemplo, após realizar experimento interno, o Google concluiu que nenhum dos seus entrevistadores teve sozinho capacidade de prever performance melhor do que a combinação de todos os entrevistadores juntos. Em seguida, descobriram que no Google o número ótimo de entrevistas era 4, pois a partir disso o valor marginal agregado não se justificava.

Portanto, assim como fazemos para reduzir riscos em investimentos, nós reduzimos o risco de vieses cognitivos no nosso processo seletivo diversificando nosso "portfolio" de entrevistadores. Assim como o Google, buscamos fazer 4 entrevistas com cada candidato. Com o tempo, vamos conseguir calcular o nosso próprio número ótimo de entrevistas.

faça você mesmo

O seu papel como recrutador

Culture Bar Raiser

Com o crescimento exponencial da XP Inc., compartilhamos cada vez mais a responsabilidade de elevar o nível das equipes com todos.

Por isso, temos o programa de Bar Raiser, que consiste em selecionar sócios e sócias com fit cultural elevado para participar dos processos seletivos de vagas estratégicas. Assim, garantimos que a régua de contratação seja sempre elevada e imparcial. Priorizando o impacto da contratação a longo prazo.

Ter um Bar Raiser para auxiliar na seleção de pessoas garantirá que nossas equipes crescerão de forma sustentável e com os melhores profissionais. Aumentamos assim as chances de encontrarmos pessoas que se identifiquem com a nossa cultura.

5h50

Madrugada no frio de Porto Alegre, espero na frente do meu prédio o jornaleiro chegar. Ele me passa o jornal do dia e rapidamente vou até a página 28. E lá está o anúncio, um quadrado pequeno, mas que diz tudo que precisa:

"Aprenda a Investir na Bolsa"

Tive a ideia de dar uma aula para as pessoas de como funciona o mercado de valores e, quem sabe assim, a gente consegue mais clientes. Cobramos 300 reais pelo curso, se forem 10 pessoas já são 3 mil reais! Assim, pagamos o aluguel da nossa sala pelos próximos 5 meses! Isso vai dar certo, tem que dar.

Ainda mais porque no mês passado nosso estagiário queria ser efetivado, mas como não tínhamos dinheiro, ele acabou saindo. Agora só sobrava a Ana, nossa primeira e, pelo que estava parecendo, última estagiária.

Não tínhamos mais dinheiro pra pagar ela, mas eu vi que ela estava comprometida e nos ajudava bastante. Se a gente perdesse ela, a XP acabava antes mesmo de começar. Então, vim com a ideia louca de oferecer sociedade da empresa: "10% de nada, é nada", falei com meu sócio. E também 10% é redondo, é bonito.

Eles aceitaram. A Ana também. Mas agora já passou um mês que ela está sem salário e sem nenhum tipo de renda, como todos nós. A gente tinha que começar a lucrar logo.

Ainda mais para cumprir a promessa que fiz pra ela:

"Um dia seremos a maior corretora do Brasil"

Improvisamos uma sala de aula no playground do prédio. 30 cadeiras de plástico, era o máximo que cabia. Meia hora antes do horário marcado, estava completamente vazio.

Talvez as pessoas ainda não estejam preparadas para a bolsa de valores.

Até que chega uma pessoa. Depois mais uma. Depois um grupo de cinco. Na hora da aula começar, tinham 30 pessoas sentadas ali. Todas me deram um cheque de 300 reais.

Faturamos 9 mil reais em um dia! Agora eu me sinto um empresário.

CÓ. DIGO XP

to be continued

Nosso código é aberto para quem quiser contribuir e, assim como você, está em constante evolução.

