

**[B]<sup>3</sup>**

# Material de Evolução B3

2024



# Introdução

Diversidade, equidade e inclusão são prioridades para B3 e a Companhia está comprometida em todos os níveis para aumentar os indicadores destes pilares. Temos uma dupla atuação quando falamos dessa temática: uma como empresa listada e outra como indutora de boas práticas de mercado. Como empresa listada, buscamos promover a diversidade em nosso próprio quadro, garantindo oportunidades iguais de crescimento e desenvolvimento para todas as pessoas. Como indutora, incentivamos e apoiamos outras empresas a adotarem políticas e práticas inclusivas, compartilhando conhecimento e oferecendo ferramentas.

Este material tem como objetivo apresentar as ações implementadas pela B3 para eliminar quaisquer disparidades salariais eventualmente identificadas e assegurar a igualdade de remuneração entre homens e mulheres em nossa organização. Reconhecemos a importância de garantir a equidade salarial, valorizando a diversidade de gênero em todos os níveis do ambiente de trabalho.

Ao longo deste documento, compartilharemos as práticas e iniciativas que adotamos para enfrentar a questão da equidade de gênero na companhia. Apresentaremos as medidas concretas que implementamos, incluindo ações específicas para valorizar a diversidade de gênero em todos os aspectos da organização, desde a contratação até a promoção, passando pelo desenvolvimento de carreira.

Ao compartilhar nossas ações, buscamos não apenas destacar o compromisso da B3 com a equidade salarial e a valorização da diversidade de gênero, mas também esperamos que este material inspire e motive outras organizações a adotarem medidas concretas para garantir a inexistência de disparidades salariais, promover a igualdade de remuneração e valorizar a diversidade.

Sabemos que ainda há desafios pela frente, mas mantemos o otimismo de que, com nosso comprometimento e ações contínuas, alcançaremos uma representatividade cada vez mais equânime.

# Sumário

04

**Nossas  
práticas de  
Diversidade**

17

**Remuneração  
na B3**

19

**Equidade  
Salarial**

24

**Relatórios**

# Nossas práticas de diversidade



# Diversidade, Equidade e Inclusão são prioridades na B3. Evoluímos ano a ano em nossa estratégia e em todas as frentes:



# Em nossa atuação como indutora de boas práticas, é nosso papel não só fornecer regras, mas dar insumos para que as empresas as cumpram.

## SLB

Em setembro de 2021, anunciamos ao mercado mais uma novidade: nos tornamos a primeira bolsa de valores no mundo a emitir um Sustainability Linked Bond (SLB). Este é um instrumento de captação de recursos em que a empresa emite um título de dívida com taxa de juros atrelada ao cumprimento de compromissos de sustentabilidade. No nosso caso, o SLB foi de US\$ 700 milhões. Assumimos publicamente duas metas no âmbito da emissão de um Sustainability Linked Bond: a criação de um **índice de diversidade** até 2024 e o alcance de **35% de mulheres em cargos de liderança** na B3 até 2026.

## Anexo ASG

A Comissão de Valores Mobiliários (CVM) aprovou o Anexo ASG, documento com as medidas propostas pela B3 para estimular a diversidade de gênero e a presença de grupos sub-representados em cargos de alta liderança, além de ampliar a transparência no reporte de boas práticas ambientais, sociais e de governança pelas companhias listadas. O anexo exige transparência das companhias ao mercado, fazendo com que essas “escolhas” sejam divulgadas em um documento público anualmente. Com a aprovação do anexo ASG em 2023, os primeiros reports das práticas sugeridas devem começar a ser feitos em 2025.

## Índice de Diversidade – IDIVERSA

Em 2023, a B3 criou o primeiro índice de Diversidade da América-Latina que contempla raça-cor e gênero. O IDIVERSA B3 é uma carteira teórica de ativos, elaborada de acordo com procedimentos e regras constantes do Manual de Definições e Procedimentos dos Índices da B3.

Seu objetivo é tornar os indicadores de diversidade visíveis e tangíveis para o mercado e gerar comparabilidade no desempenho das empresas, induzindo-as a adotarem as melhores práticas em relação à diversidade.

# Um dos *gaps* que encontramos no mercado foi a carência de dados e pesquisas sobre o tema. Em 2023, produzimos materiais para dar suporte ao mercado.

## Mulheres em ações

Em busca de compreender o cenário contemporâneo e promover a diversidade na alta liderança das empresas listadas na B3, divulgamos em 2021 o primeiro relatório Mulheres em Ações, com dados relacionados à presença feminina nos seus conselhos de administração e diretorias executivas, divididos por segmento de listagem. O relatório também apresentou iniciativas nacionais e internacionais para o fomento da diversidade de gênero em empresas; ações desenvolvidas pela própria B3 no âmbito de diversidade e inclusão.



## Guia de boas práticas

O guia Investimos em Diversidade, Equidade e Inclusão apresenta exemplos de iniciativas adotadas pela B3 e cases do mercado, além de compartilhar informações sobre os pilares de diversidade e recomendações para as empresas.



## Pesquisa de Diversidade

Pesquisa feita em parceria com a Locomotiva com o intuito de trazer um panorama Brasil em relação a pauta de Diversidade.

A pesquisa é dividida em 3 principais frentes:

A percepção do Brasileiro em relação à diversidade; como os brasileiros percebem o papel das marcas e empresas em relação à diversidade; demandas de diversidade para a marca empregadora.



# Nosso papel é compartilhar práticas com o mercado, para que todos possam evoluir. Por isso, um dos nossos pilares é empregabilidade:

## Programa de Equidade Racial em Conselhos

Em 2022, lançamos o Programa de Equidade Racial em conselhos, em parceria com o IBGC (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa) e a Iniciativa Empresarial pela Equidade Racial. A iniciativa busca ampliar a presença de pessoas negras nas altas instâncias decisórias das companhias. Já estamos na segunda edição com **70 pessoas formadas para atuar em conselhos**.



## Conselheira 101 – UCLA

O programa tem o objetivo de ampliar o conhecimento de mulheres negras e indígenas em conselhos administrativos e vão atuar com o programa Women in Governance da UCLA (universidade da Califórnia) para a formação internacional de **40 executivas**. O programa imersivo começará em março de 2024 e terá ao longo de uma semana conteúdo sobre a função e responsabilidade de conselhos administrativos.

## Pacto Transforma

Trata-se de um programa de mentoria e de aceleração de carreiras voltado para mulheres negras. A iniciativa visa formar **31 lideranças** por meio do desenvolvimento de um plano de carreira, da troca de conhecimentos, do networking e de um maior acesso das participantes a posições de liderança.

# Nossos compromissos externos vão para além da adesão de pactos.

## Women's Empowerment Principles (WEPs)

Auxilia o setor privado a promover igualdade de gênero no ambiente de trabalho, no mercado e na comunidade. É realizada pela ONU Mulheres e Pacto Global. Somos signatários do WEPs desde 2017, o que nos tornou a primeira bolsa signatária nas Américas e a sexta no mundo.

## WOB – Woman on Board

Tem o objetivo de engajar a alta administração das empresas na pauta de diversidade. Como signatários, devemos garantir a presença de ao menos duas mulheres no nosso Conselho de Administração. Em 2020, fomos reconhecidos com o selo WOB, pelo nosso compromisso com a agenda. Atualmente nosso Conselho conta com quatro mulheres.

## Be Together

Em 2019 criamos o Be Together, iniciativa que reúne mulheres do mercado financeiro representando empresas clientes da B3, e que tem por objetivo o aprendizado mútuo e a troca de boas práticas nas empresas para promover a presença feminina no mercado financeiro e contribuir para um ambiente mais justo, diverso, igualitário e atrativo para as mulheres.

## Ring the Bell for Gender Equality

Ação mundial da Sustainable Stock Exchanges (SSE), da qual somos signatários fundadores. Essa iniciativa busca ampliar a conscientização sobre o papel do setor privado nos avanços da igualdade de gênero no mercado e na sociedade. Realizado desde 2017 em nosso pregão, conta com a parceria do Pacto Global, ONU Mulheres, International Finance Corporation (IFC), Women in ETFs (WE) e World Federation of Exchanges (WFE).

## PDeC

Desde 2020 apoiamos o Programa Diversidade em Conselho, capitaneado pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), Women Corporate Directors (WCD) e IFC, que visa a aumentar a presença de mulheres nos Conselhos de Administração de companhias;



# Nossa preocupação é estar aliado as melhores causas.



## Pacto Global de Jovens Inovadores em ODS

Em 2019, participamos do Pacto Global de Jovens Inovadores em ODS (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável), iniciativa que busca acelerar o Programa de Mentoria para Mulheres, cujo objetivo é aumentar a representatividade do público feminino em cargos de liderança, em linha com as premissas do ODS 5, que trata da igualdade de gênero. A B3 foi uma das empresas selecionadas, em 2019, para participar do programa, que tem duração de 10 meses.



## OUTstand

Em 2020, entramos para OUTstand, rede de profissionais do mercado financeiro que encoraja e mobiliza reflexões sobre o tema LGBTQIA+ em empresas deste segmento, promovendo diversidade e inclusão, da qual somos participantes.



## Pacto de promoção pela equidade racial

Em 2021, aderimos ao Pacto de Promoção pela Equidade Racial. É uma iniciativa que propõe implementar um Protocolo ESG Racial para o Brasil, trazendo a questão racial para o centro do debate econômico brasileiro e atraindo a atenção de grandes empresas nacionais e multinacionais da sociedade civil para o tema.



## Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+

Em 2022, aderimos ao Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, criado para mobilizar empresas em torno do reconhecimento, da promoção e da proteção dos direitos humanos da população LGBTQIA+. O objetivo é buscado por meio do aprimoramento de práticas de gestão empresarial e pelo combate à homofobia e à LGBTfobia, cujos efeitos são nocivos sobre as pessoas, os negócios e a própria sociedade.



# Diversidade e Inclusão fazem parte da nossa jornada e da nossa Cultura. Olhamos para cada uma das frentes através de mapeamento, desenvolvimento e grupos de acolhimento.

## Desenvolvimento

Desde 2019, fazemos treinamento sobre Diversidade para a alta liderança. Já tivemos mais de 600 horas de treinamento para gestores. Desde 2020, aplicamos um treinamento obrigatório de DEI com abrangência de 100% da organização. Os funcionários devem realizar o treinamento ao menos uma vez. O tema também faz parte da agenda de integração dos novos funcionários e em ações específicas e recorrentes de desenvolvimento.

## Censo de Diversidade

Desde 2018, aplicamos Censo de Diversidade para metrificar a pauta dentro da companhia. Nosso censo é realizado a cada 2 anos. Já tivemos 3 Censos e em 2024 teremos o 4º.

## Núcleos

Após o primeiro censo, nasceu o Núcleo de Diversidade, que coordena a realização de projetos definidos para cinco grupos de interesse: Mulheres, Negros, LGBTQ+, PCD e pessoas com mais de 50 anos.

Tivemos a Formação técnica de 60 membros dos núcleos de Diversidade, em 24 horas de treinamento ao longo do ano.

**+100 ações internas de conscientização** nas diferentes temáticas trabalhadas, levando mais conhecimento e proximidade sobre o tema para a B3.

# Entendemos que, para avançar em diversidade, era necessário intencionalidade em cada processo e metas para avançar.

## CV Oculto

Desde 2020, inserimos na rotina de recrutamento e seleção ferramentas mais inclusivas, como a apresentação de shortlists diversas e a atuação em conjunto com parceiros e consultorias especializadas na temática. Desde agosto de 2021, adotamos também a prática de “currículo oculto”, que consiste na apresentação de perfis para os gestores ocultando informações como nome, gênero, idade, deficiência, endereço residencial, e em alguns casos formação acadêmica. Essa prática tem como objetivo minimizar o impacto dos vieses na primeira etapa da seleção por parte dos gestores, focando a análise no conhecimento técnico e experiências dos candidatos. No segundo semestre de 2023, **74% dos processos de seleção foram conduzidos com currículos ocultos.**

## Shortlist Diversa

A Shortlist Diversa consiste em apresentar candidatos para vagas abertas que façam parte de algum grupo sub-representado. Garantindo assim, que o gestor tenha acesso a esses públicos para a contratação. Fechamos **2023 com 97% dos processos contendo Shortlist Diversa**, o que resultou em **73% de contratações diversas.**

## Meta para a liderança

100% da liderança da B3 possui metas individuais para aumentar representatividade. Contamos com um dashboard para o monitoramento mensal dos indicadores, que também são acompanhados pela alta liderança. Parte desses indicadores é reportada nos nossos relatórios anuais, que passam por auditoria externa.

## Meta de Diversidade

Desde 2020, definimos, com a participação do Conselho de Administração, uma meta organizacional e corporativa referente a DEI, que impacta na remuneração variável do CEO. A meta consiste no aumento da representatividade interna de públicos específicos, além do avanço nas demais frentes relacionadas ao tema. Nosso Comitê de Pessoas e Remuneração e a alta liderança se engajam no tema, com periodicidade de pautas garantidas para o reporte e acompanhamento das ações. De 2021 em diante, colocamos metas para todas as lideranças da companhia, com o intuito de trabalhar além da responsabilização, a intencionalidade.

# Desenvolvemos programas e ações afirmativas voltadas para cada público, atendendo suas necessidades.

## Programa de estágio para negros

Começamos o nosso Programa de Estágio com ênfase em Jovens Negros, em 2020. Em 2021, o número de participantes quintuplicou, tanto em candidaturas como em conversões. Depois de contratados, os jovens participam de uma trilha de desenvolvimento específica e construída com o Núcleo de Diversidade de Raça e Etnia, que contempla um programa de mentoria com nossos líderes. Com essa iniciativa, além de mais de triplicar a representatividade de pessoas negras nas posições de **estágio (10% em 2018 para 41% em 2024)**, também aceleramos o desenvolvimento desses jovens profissionais **(50% dos mentorados já foram efetivados)**. Entendemos que o avanço na representatividade não se resume às posições de estágio.

## Programa PlurALL

Em 2020 e 2021, tivemos a formação de quatro turmas, totalizando **mais de 20 profissionais** contratados. O programa tem como objetivo contratar e desenvolver profissionais com deficiência a partir de uma experiência imersiva com duração de três meses. A quarta turma foi uma iniciativa pontual e específica para talentos de tecnologia, que teve como foco o desenvolvimento de profissionais em linguagens de programação específicas.

## Mulheres em tecnologia

Em 2020, Iniciamos um trabalho focado em aproximar mais o público feminino das nossas carreiras de tecnologia. O trabalho de mulheres em tecnologia também passa por fomentar e formar uma base mais robusta de programadoras. Pensando nisso, juntamente com a B3 Social, **oferecemos 300 bolsas de estudo** focadas no desenvolvimento de linguagens de programação para jovens, por meio de parcerias com a PrograMaria, Reprograma e Generation Brasil.



# As mulheres já representam a maioria nos cargos de entrada em tecnologia aqui na B3:

## Deva

Programa em parceria com a Ada que oferece desenvolvimento em Back-end ou DevOps para mulheres. São **40 vagas**, com possibilidade de contratação ao final da formação. O intuito do programa é aumentar a representatividade de mulheres em tecnologia e **30% das vagas são destinadas a pretas ou pardas**. Na edição de 2023, tivemos mais de **5.000 inscritas e 10 contratações**.



## Manas da Tech

Com o objetivo de atrair mais diversidade para a área de tecnologia, lançamos em maio um programa de estágio com foco em mulheres, **com 20 vagas**. Além do estágio, as jovens selecionadas realizam cursos de capacitação para desenvolver suas habilidades e aumentar as chances de efetivação. A iniciativa trabalha soft e hard skills por meio de mentoria, treinamentos e projetos de voluntariado. Em 2023 tivemos mais contratações do que as vagas estabelecidas. Fechamos **26 vagas, de estagiária até assistentes e analistas**.



## Programa de mentoria para mulheres

Essa é mais uma iniciativa que explora os potenciais da diversidade de opiniões, experiências, origens e contextos, como forma de ampliar o olhar e proporcionar um ambiente com equidade para o desenvolvimento das nossas mulheres.

Estamos na 3ª edição, com **mais de 100 mulheres que já participaram do programa** e um dos critérios para que a interseccionalidade fosse trabalhada foi ter **50% das vagas para mulheres negras. 45% foram promovidas e 43% são negras**. Até o final de 2023, um total de 105 participantes já passaram pela iniciativa. Como reconhecimento por esta iniciativa, recebemos em 2023 o Selo de Direitos Humanos e Diversidade concedido pela Prefeitura de São Paulo.

# A experiência do funcionário perpassa por diversidade em diversas esferas

## Bebê a caminho

Além de promover os encontros para os futuros pais e mães, o programa traz rodas mensais de parentalidade, mostrando que filhos e carreira podem caminhar juntos.

- Curso on-line e rodas virtuais
- Guia de apoio e orientações;
- Isenção de coparticipação nas consultas médicas durante a gestação. Reembolso limitado ao teto da tabela.
- Presente enviado para casa dos pais e mães trimestralmente.

## Sala de amamentação

Ao retornar da licença maternidade, as mães que ainda estejam amamentando recebem um kit e tem a opção de utilizar um espaço confortável para retirar o leite e armazená-lo durante o horário de trabalho.

## Licença parental e PLR

Fazemos parte do programa Empresa Cidadã, que permite a ampliação do período de licença-maternidade de 120 para 180 dias, de acordo com a Lei no 11.770/08, desde que seja uma opção da funcionária. A prorrogação também vale para a mãe que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção.

Para o pai, a licença remunerada é de cinco dias após nascimento, adoção da criança ou obtenção da guarda judicial. O período pode ser prorrogado por mais 15 dias, totalizando 20 dias, mediante a realização de curso específico sobre paternidade.

Desde 2021, mudamos a forma de pagamento do programa de Participação nos Lucros e Resultados (PLR), considerando todo o período de afastamento da licença-maternidade/paternidade na contagem dos avos de pagamento. Ou seja, sem a proporcionalidade pelos meses efetivamente trabalhados.

Em relação aos indicadores de licença parental. Em 2023, a taxa de retorno de licença parental foi de 92% para mulheres e 100% para homens. Já as taxas de retenção foram de 81% para as mulheres e 85% para os homens.

# Toda a nossa jornada trouxe uma evolução em representatividade quantitativa



	Mulheres Líderes	Mulheres	Negros	PCD
Jan/17	22,5%	32,5%	11%	4,8%
Dez/23	30,5%	38,5%	25,5%	5%

# Remuneração na B3



# Remuneração na B3

Possuímos uma Política Interna com o objetivo de apoiar o plano de negócio da Companhia por meio de uma estratégia de gestão de pessoas focada em desenvolver um ambiente mais representativo, diverso e inclusivo, para sermos uma Companhia mais sustentável, competitiva, engajada e de alto desempenho.

Utilizamos o conceito “3P’s de Remuneração Total” para administrar de forma integrada a remuneração das nossas pessoas. O modelo trabalha de forma conjunta três variáveis: Performance, Pessoas e Posição.

Acreditamos que a remuneração é um fator importante para a retenção de nossos profissionais.

Pilar	Objetivo	Elegibilidade
<b>Remuneração fixa</b>	<b>Reconhecer e refletir</b> o valor do cargo <b>internamente (empresa) e externamente (mercado)</b>	<b>Todos</b>
<b>Incentivo de curto prazo</b>	Premiar o <b>alcance e superação de metas</b> da empresa, área e individuais, <b>alinhadas ao orçamento e planejamento estratégico</b>	<b>Todos exceto Estagiários</b>
<b>Incentivo de longo prazo</b>	Reforçar a <b>retenção dos funcionários-chave</b> e alinhar interesses com acionistas na criação de valor para o negócio, de forma sustentável e no <b>longo prazo</b>	<b>Gerentes e acima</b>
<b>Benefícios</b>	Complementar benefícios da Assistência Social	<b>Todos</b>
<b>Intangível</b>	Cultura e Clima Organizacional	<b>Todos</b>

Como apresentado no quadro ao lado, a remuneração total é composta por: remuneração fixa, incentivos de curto prazo, incentivos de longo prazo e benefícios. Além da remuneração direta e indireta, temos um pilar intangível que é: cultura e clima organizacional.

Cada componente tem uma representatividade no pacote de remuneração, de acordo com o nível hierárquico na organização, conectada à nossa estratégia de remuneração total, que tem o objetivo de reconhecer, engajar e reter os talentos da B3 de forma clara e transparente, visando manter as melhores práticas de mercado, consistência interna e competitividade externa.

Para mantermos as melhores práticas, participamos anualmente de pesquisa de remuneração total com consultoria especializada e líder do setor. As informações coletadas são analisadas função por função para garantir a consistência da nossa estratégia comparadas às práticas do mercado de trabalho que a B3 esta inserida.

# Equidade Salarial



# Equidade Salarial

## Definições e Legislação

### Definições

A **equidade salarial** é essencial para garantir que a remuneração seja justa, igualitária e alinhada com nossa **estratégia de remuneração total**.

Buscamos alcançar a equidade salarial por meio de políticas e programas integrados de recompensas totais, incluindo avaliações de cargos, pesquisas de remuneração, estruturas salariais, desenvolvimento de carreira e gestão de desempenho.

Nosso objetivo é garantir que todos os nossos colaboradores sejam valorizados e recompensados de maneira justa, promovendo um ambiente de trabalho equitativo e inclusivo.

### Legislação

De acordo com a Constituição Federal de 1988, **Artigo 7º, XXX**, é proibida a diferenciação salarial, exercício de funções e critérios de admissão com base em sexo, idade, cor ou estado civil.

Conforme o **Artigo 461 da CLT**, quando a função é idêntica e o trabalho possui o mesmo valor, realizado para o mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, o salário correspondente será igual, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

A **Lei 14.611/23** dispõe sobre a igualdade salarial e critérios remuneratórios, nos termos da regulamentação, entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função, e altera a Consolidação das Leis do Trabalho.

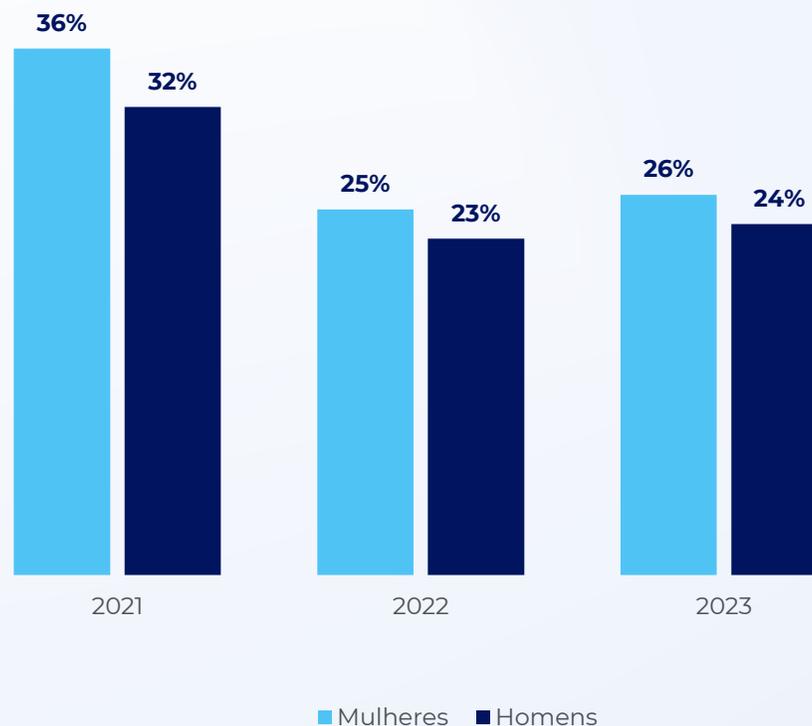
As pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais funcionários devem publicar semestralmente relatórios de transparência salarial e critérios remuneratórios, observando a **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**.

# Equidade Salarial

Dentro dos nossos processos, temos trabalhado para que as oportunidades de movimentações internas estejam equilibradas entre todos os funcionários.

Verificando os méritos e promoções realizados nos últimos 3 anos, podemos observar que a proporção entre homens e mulheres está equilibrada, tendo um percentual ligeiramente maior de mulheres movimentadas em relação aos homens.

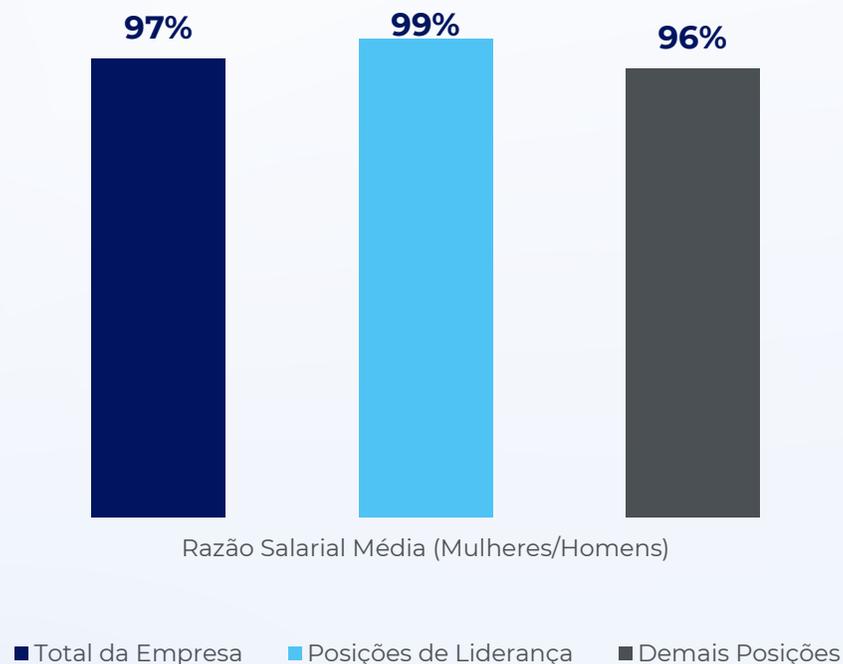
**Proporção de méritos e promoções em relação ao *headcount*, por gênero**



# Equidade Salarial

Temos acompanhado também o % médio dos salários dos homens e das mulheres. Como já comunicado em nosso Relatório Anual\*, a média dos afastamentos entre homens e mulheres em posições de liderança é de aproximadamente 1%, ou seja, as mulheres recebem 99% do salário dos homens.

No gráfico abaixo destacamos a média dos % do salário das mulheres em relação aos homens (base de dezembro de 2022):



Como verificamos esta diferença salarial:

- Primeiramente, calculamos a média de salários das mulheres e dos homens que estão em um mesmo nível hierárquico, independentemente da sua área de atuação.
- Com isso, dividimos o salário médio da mulher pelo salário médio dos homens, ambos, no mesmo nível hierárquico.
- Com estes percentuais, obtivemos a razão salarial média entre mulheres e homens da organização, representado pelos 97% no gráfico ao lado.
- Agrupamos as posições de liderança, onde esta razão média foi de 99% enquanto das posições que não exercem liderança, foi de 96%.

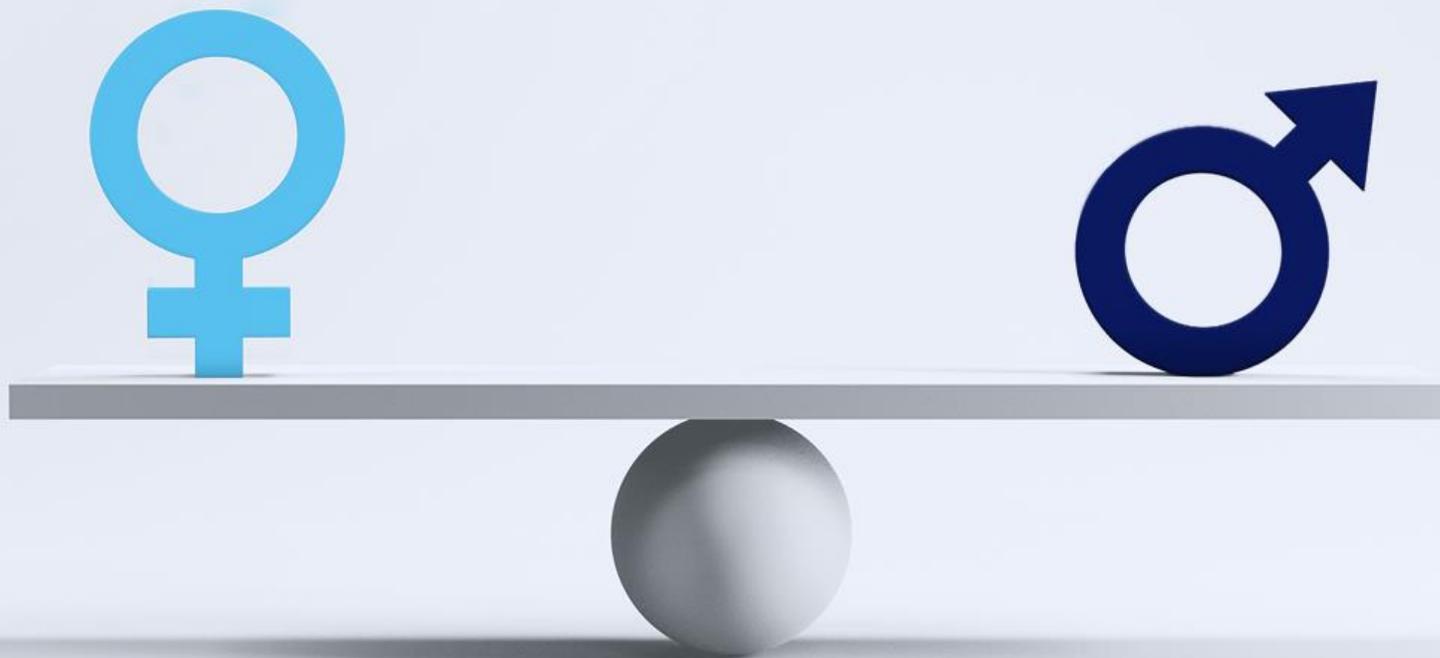
\*Auditado por consultoria independente

# Equidade Salarial

Verificamos assim uma proximidade da média salarial entre homens e mulheres no mesmo nível hierárquico. Apesar da proximidade, há ainda um % a ser verificado, representado por este “gap” de 3% a 4% que pode estar relacionado com fatores que diferenciam os salários, como: semelhança das atividades, tempo na empresa, tempo na função, desempenho, localidade, percepção de salário condição (adicionais, horas extras etc.) e de verbas de caráter personalíssimo (abonos, gratificações, etc.), entre outros.

Temos políticas e práticas que visam o equilíbrio da remuneração, não apenas salarial, mas em todos os componentes da remuneração total: remuneração fixa, incentivos de curto prazo, incentivos de longo prazo e benefícios.

Para garantir este equilíbrio, além das práticas e políticas, continuamos monitorando as movimentações e identificando possíveis desvios que não sejam por diferença de atividade exercida, tempo na função, tempo na empresa, desempenho, localidade, entre outros fatores.



# Relatórios



# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

De acordo com a Lei 14.611/23, publicamos o nosso Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.

Este relatório foi gerado pelo Ministério do Trabalho e Emprego com base nas informações disponibilizadas pelas empresas através do e-social, Rais e Portal Empresa Brasil.

As informações apresentadas no relatório do 1º semestre de 2024 representam o cenário de 2022. Já o questionário sobre Critérios de Remuneração e Ações para Garantir a Diversidade mostram as práticas atuais da empresa.

O relatório apresenta a razão do salário mediano e médio entre mulheres em relação aos homens, considerando todas as funções desempenhadas na organização, utilizando para tal:



## O salário mediano contratual

Que representa o ponto do meio dos salários sem inclusão de verbas remuneratórias adicionais.



## O salário médio

Que representa a média do salário efetivamente pago considerando todos os descontos e acréscimos das verbas salariais, como, por exemplo, horas extras.



## Remuneração por Grupo de Ocupação

Apresenta também a razão entre o salário mediano e médio de mulheres em relação aos homens por grande grupo de ocupação. Para esta comparação, **é utilizado o CBO – Classificação Brasileira de Ocupações**. Cada função ou cargo dentro da organização tem um vínculo com um código do CBO. Pelo fato de o CBO não sofrer atualizações há bastante tempo e, além disso, **não registrar a mesma estrutura hierárquica da organização, mais de um cargo ou nível hierárquico da empresa por ser agrupado dentro de um mesmo CBO, como por exemplo, Analistas I, II e III podem estar dentro de um mesmo CBO.**

# Detalhamento do Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

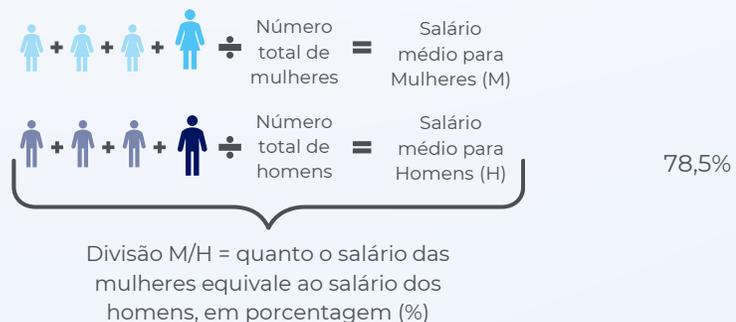
Indicador	Definição	Razão M/H
-----------	-----------	-----------

**Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022**



Este percentual mostra a divisão do salário mediano das mulheres em razão do salário mediano dos homens, sem distinguir nível hierárquico, cargo, tempo na empresa, tempo na função, entre outros fatores.

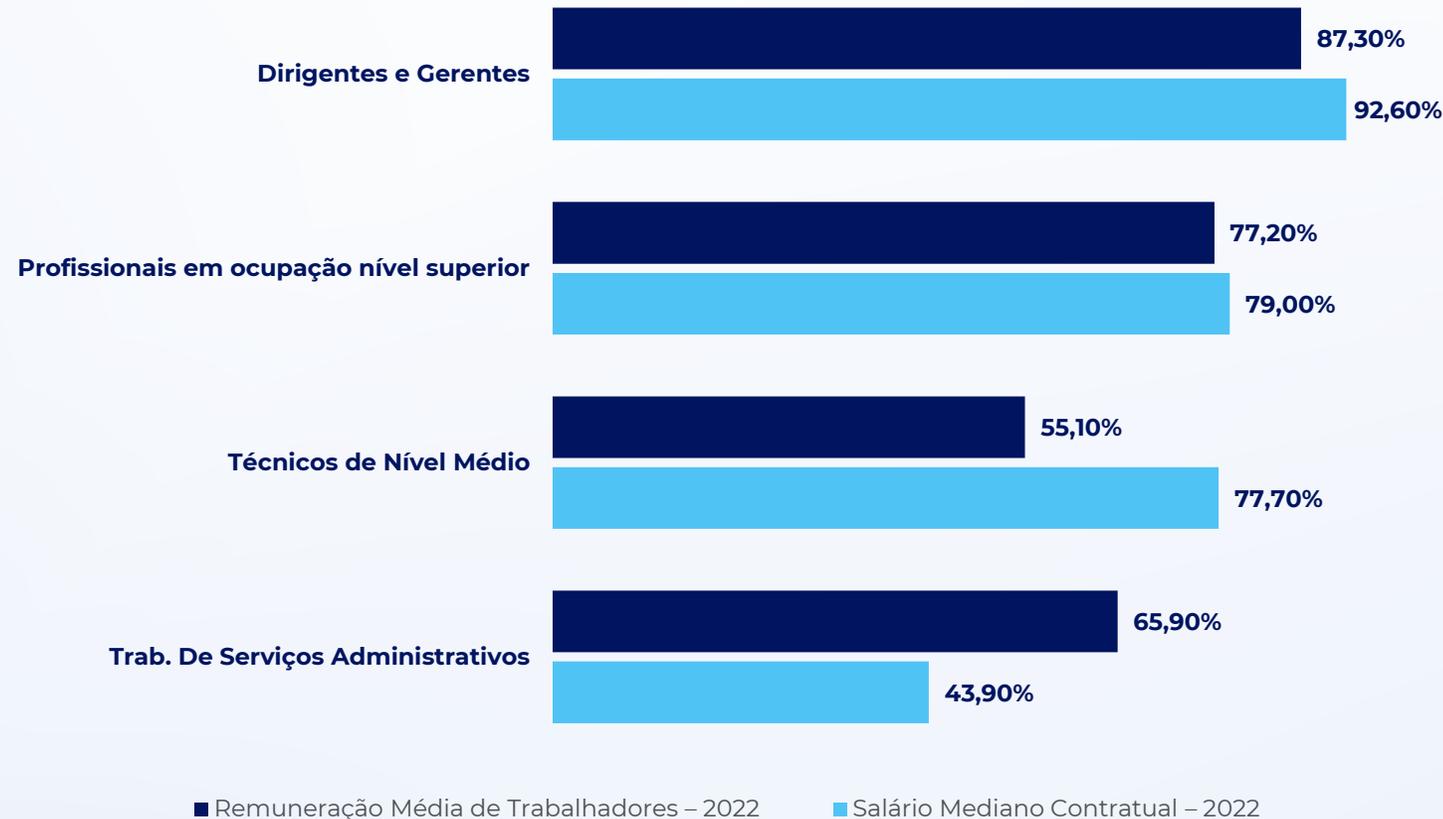
**Remuneração Média (Incluí descontos e acréscimos) – 2022**



Este percentual apresenta a divisão do salário médio das mulheres em razão do salário médio dos homens (incluindo verbas salariais como por exemplo: horas extras), também sem distinguir nível hierárquico, cargo, tempo na empresa, tempo na função, entre outros fatores.

# Detalhamento do Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:

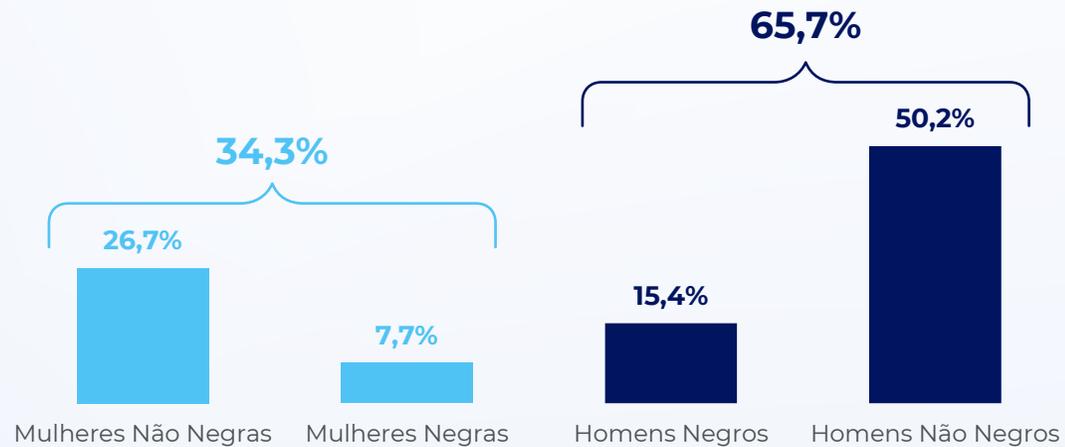


Este percentual mostra a divisão do salário mediano e médio das mulheres em razão do salário mediano e médio dos homens, por grande grupo de ocupação (CBO), podendo, nestes grupos, **conter cargos de diferentes níveis hierárquicos, diferenças de tempo na empresa e de tempo na função.**

# Detalhamento do Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

## Composição dos Empregados por sexo e raça

Percentual de Mulheres (negras e não negras) e Homens (negros e não negros) na organização



## Políticas e Processos declarados pela empresa

Abaixo estão as políticas e práticas que a Companhia pratica de acordo com o questionário disponibilizado para este relatório. O detalhamento das nossas práticas estão nos slides anteriormente apresentados sobre nossas práticas em diversidade.

### Critérios remuneratórios (1º Sem 2024)

- Plano de cargos e salários ou Plano de Carreira
- Cumprir metas de produção
- Tempo de experiência profissional
- Capacidade de trabalho em equipe

### Ações para aumentar a diversidade (1º Sem 2024)

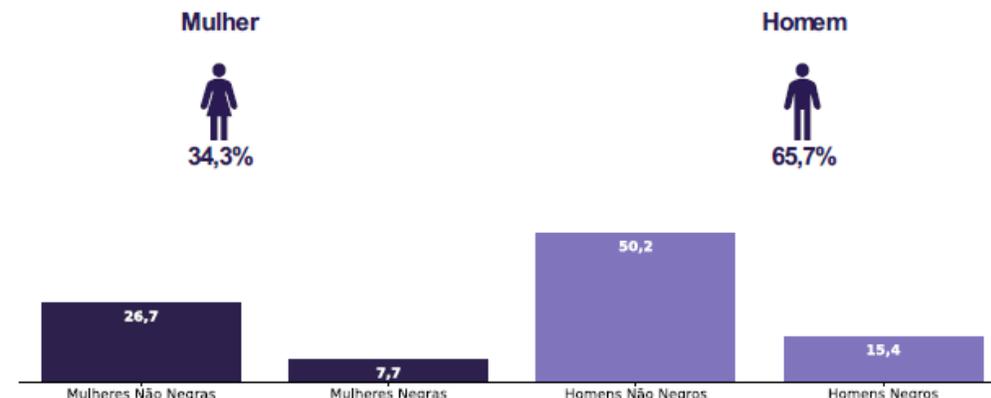
- Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexo
- Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 76,6% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 78,5%

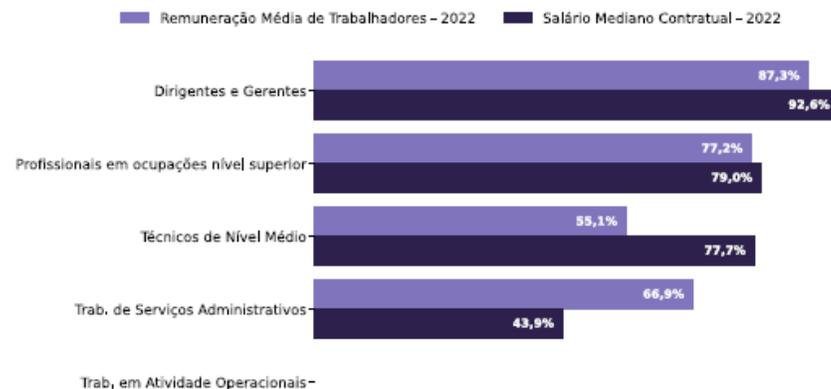
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	76,6%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	<p> <math>\frac{\text{Número total de Homens} \times \text{Salário médio para Homens (H)}}{\text{Número total de Mulheres} + \text{Número total de Homens}} = \text{Salário médio para Homens (H)}</math> </p> <p> <math>\frac{\text{Número total de Mulheres} \times \text{Salário médio para Mulheres (M)}}{\text{Número total de Mulheres} + \text{Número total de Homens}} = \text{Salário médio para Mulheres (M)}</math> </p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	78,5%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

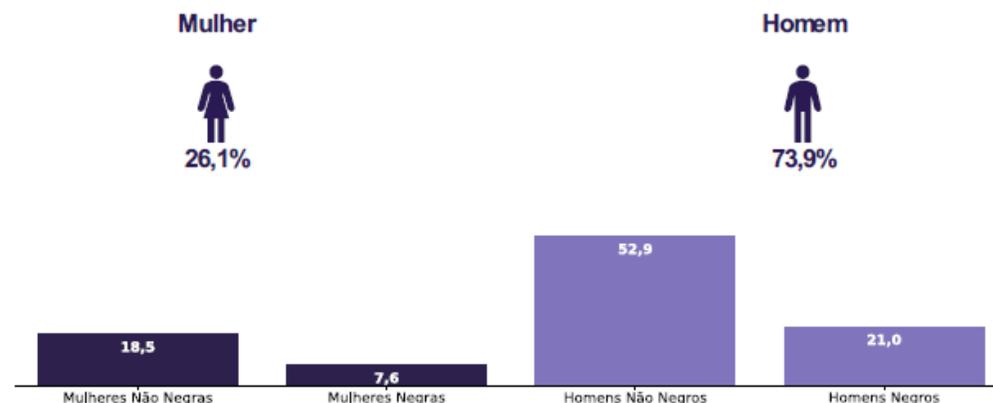
Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	☒
Cumprir metas de produção	☒
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	☒
Capacidade de trabalho em equipe	☒
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	☒
Ações para aumentar a diversidade	1º Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	☒☒☒☒☒☒
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+)	☒☒
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	☒

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 86,1% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 81,2%

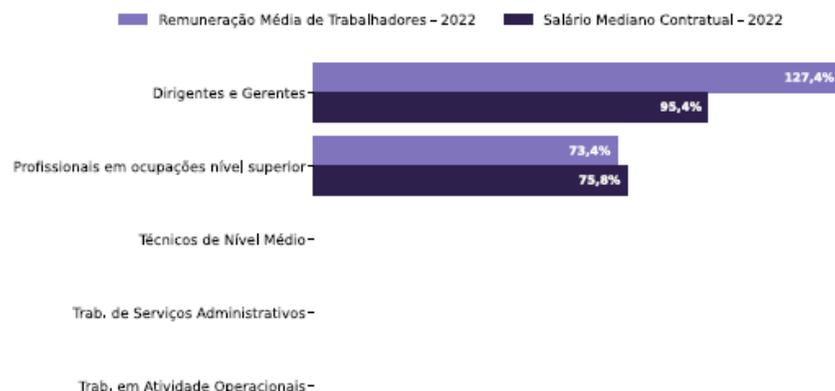
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	86,1%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	<p>Número total de Homens = Salário médio para Homens (H)</p> <p>Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	81,2%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

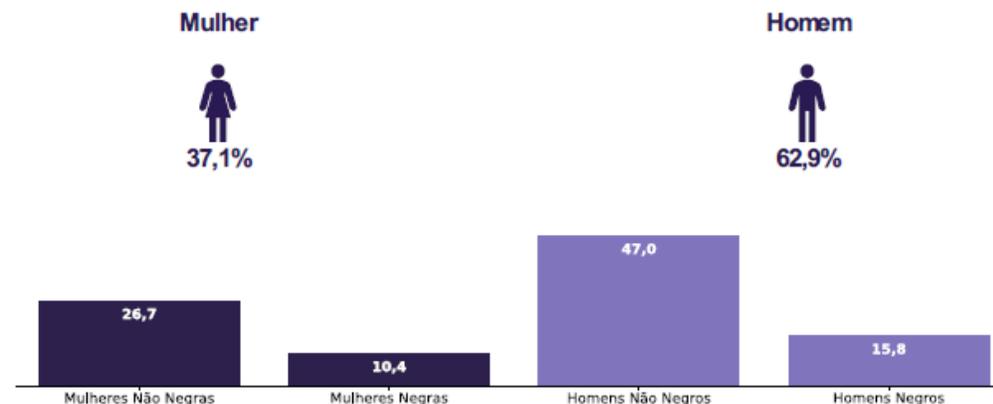
Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Re
Cumprir metas de produção	Re
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Re
Capacidade de trabalho em equipe	Re
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Re
Ações para aumentar a diversidade	1º Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Re Re Re Re Re
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+)	Re Re
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	Re

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 70,8% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 80,4%

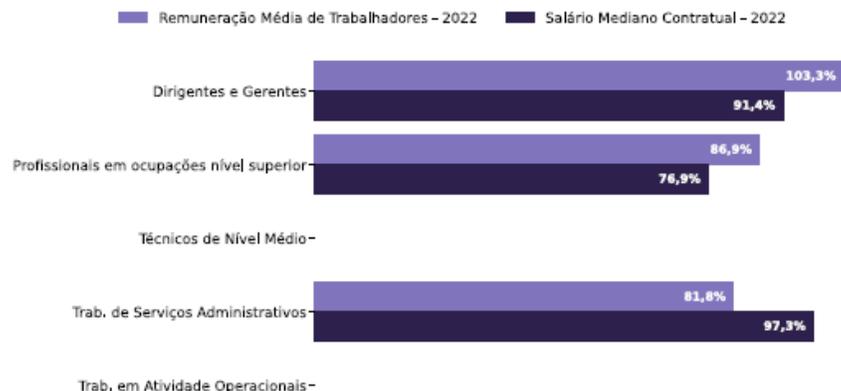
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	70,8%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	<p>Número total de Homens = Salário médio para Homens (H)</p> <p>Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	80,4%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	☐☐☐
Cumprir metas de produção	☐☐☐
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	☐☐☐
Capacidade de trabalho em equipe	☐☐☐
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	☐☐☐
Ações para aumentar a diversidade	1º Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	☐☐☐☐☐☐
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+)	☐☐☐☐
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	☐☐☐

$$[B]^3$$