



Relatório de Transparência de Equidade Salarial EBANX 2022



Relatório de Transparência de Equidade Salarial

Sumário

Em atendimento à Lei 14.611/2023, à portaria MTE 3.714/2023 e ao decreto 11.795/2023, e conforme disponibilizado no Portal Emprega Brasil, o EBANX publica o Relatório de Transparência de Equidade Salarial, referente aos dados de todos os colaboradores registrados no Brasil em 2022 (sendo uma empresa global, o EBANX mantém quadros nos exterior, os maiores sendo nos Estados Unidos, China e México, os quais compõem médias globais equiparadas de equidade salarial entre homens e mulheres).

Sobre os dados salariais de funcionários brasileiros, em 2022:

- **O EBANX apresenta uma diferença de equidade salarial entre homens e mulheres muito abaixo da média nacional:** na empresa, a diferença geral entre as médias de posicionamento na faixa salarial de homens e mulheres é de apenas -2.5% (mulheres 2.5% abaixo na média de posicionamento da faixa salarial em relação a homens), versus uma diferença de nacional de -18,7% na média de salários entre os gêneros (no Brasil, mulheres recebem um salário médio de 81,3% do salário de homens).
- **No EBANX, dos 8 níveis analisados, mulheres estão acima da média de faixa salarial em relação a homens em 4 deles:** Assistente, Analista Pleno, Gerente Sênior e Executivos. Homens estão acima em 3 níveis: Analista Júnior, Analista Sênior, e Gerente. No nível de Coordenador/Especialista, não há diferença de média do posicionamento na faixa.
- **No nível mais alto e de salários mais elevados da empresa, executivos (diretores, VPs e C-level), mulheres estão +18,7% acima na média do posicionamento na faixa em relação a homens** - um reflexo das políticas da empresa para diversidade e equidade de gênero em cargos de liderança, em especial os mais altos.
- **A maior oportunidade de melhoria concentra-se no nível de Gerência**, em que mulheres estão posicionadas em uma média de 95,6% da faixa, enquanto homens estão em média em 107,5% da faixa. Esses números são um recorte de 2022 e, identificados em 2023, já foram trabalhados com planos de ação de equidade e diversidade em posições de liderança. Hoje, portanto, não são mais indicadores que refletem a realidade do EBANX.

Relatório de Transparência de Equidade Salarial

Dados EBANX 2022

Nível	Média do posicionamento na faixa		Diferença
	Mulher	Homem	
Assistente	87.3%	83.2%	4.1%
Analista Júnior	90.1%	91.0%	-0.9%
Analista Pleno	95.5%	94.0%	1.4%
Analista Sênior	95.4%	96.5%	-1.1%
Coordenador/Especialista	103.0%	103.0%	0.0%
Gerente	95.6%	107.5%	-11.9%
Gerente Sênior	101.2%	100.5%	0.7%
Executivos	137.9%	119.1%	18.7%
Total	95.9%	98.5%	-2.5%

Relatório de Transparência de Equidade Salarial

Metodologia

- O modelo de relatório solicitado pela Lei 14.611/2023, portaria MTE 3.714/2023 e decreto 11.795/2023 utiliza a Classificação Brasileira de Ocupação (CBO) como identificador de cargos, não considerando, a princípio, a diferença de senioridade das posições existentes, decorrentes de plano de cargos e salários, antiguidade e outros critérios objetivos. Por exemplo: onde o EBANX considera quatro cargos na carreira de contribuidor individual da área financeira: Analista Financeiro Júnior, Analista Financeiro Pleno, Analista Financeiro Sênior e Especialista Financeiro, para o modelo de relatório do MTE, todos esses cargos estariam enquadrados dentro do mesmo CBO (2515.10): "Analista Financeiro".
- Para evitar desvios de números ao se desconsiderar as diferenças de senioridades, o EBANX apresenta suas médias de posicionamento nas faixas salariais por níveis, em 8 níveis: Assistente, Analista Júnior, Analista Pleno, Analista Sênior, Coordenador/Especialista, Gerente, Gerente Sênior e Executivos (diretores, VPs e C-level).
 - Exemplo de detalhamento de posicionamento salarial: Supondo a existência de 2 Analistas Sêniors de Tecnologia, um homem e uma mulher, com salários de R\$ 10.000 para a mulher e R\$ 9.500 para o homem, e uma referência salarial interna* da carreira de tecnologia para Analistas Sêniors de R\$ 10.000: a mulher está em 100% da faixa salarial e o homem em 95% da faixa.

* A referência salarial interna é construída a partir de pesquisa salarial de mercado e aprovada pelo Conselho de Administração. A referência salarial interna também é específica para três segmentos distintos: cadeiras corporativas, comerciais (com remuneração variável) e de tecnologia.

Relatório Nacional do Ministério do Trabalho e Emprego (para efeitos comparativos)

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024

CNPJ: 13236697000146

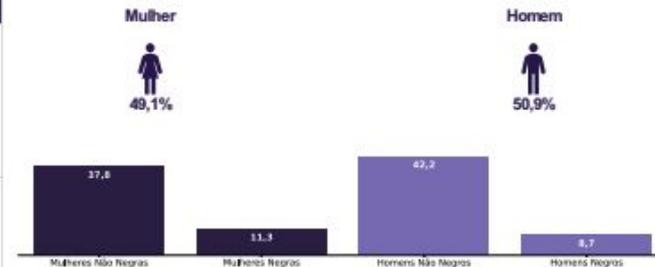


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 71,6% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 81,3%

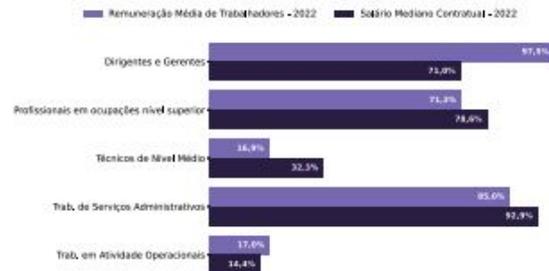
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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

Indicador	Definição	Razão MH
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>	71,6%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	<p>Número total de Mulheres</p> <p>Salário médio para Mulheres (M)</p> <p>Número total de Homens</p> <p>Salário médio para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	81,3%



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 de diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ser menor de três mulheres; (2) por ser menor 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 e 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	☹️