

EBANX

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 Sêniores 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 Sêniores 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.

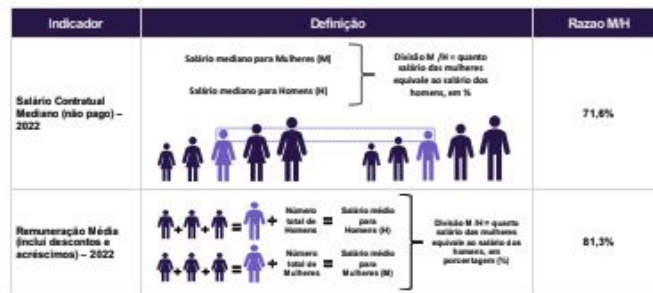
Relatório Nacional do Ministério do Trabalho e Emprego (para efeitos comparativos)

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

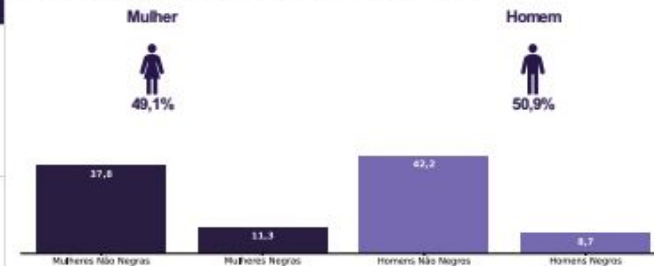
CNPJ: 13236697000146



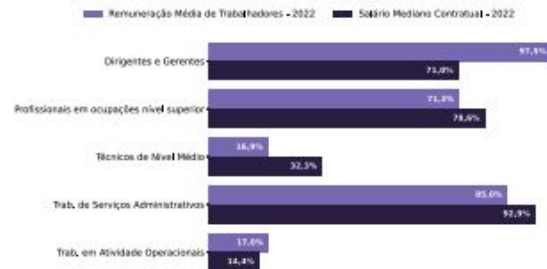
Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 71,6% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 81,3%



Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:
a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



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 | ☹️ |