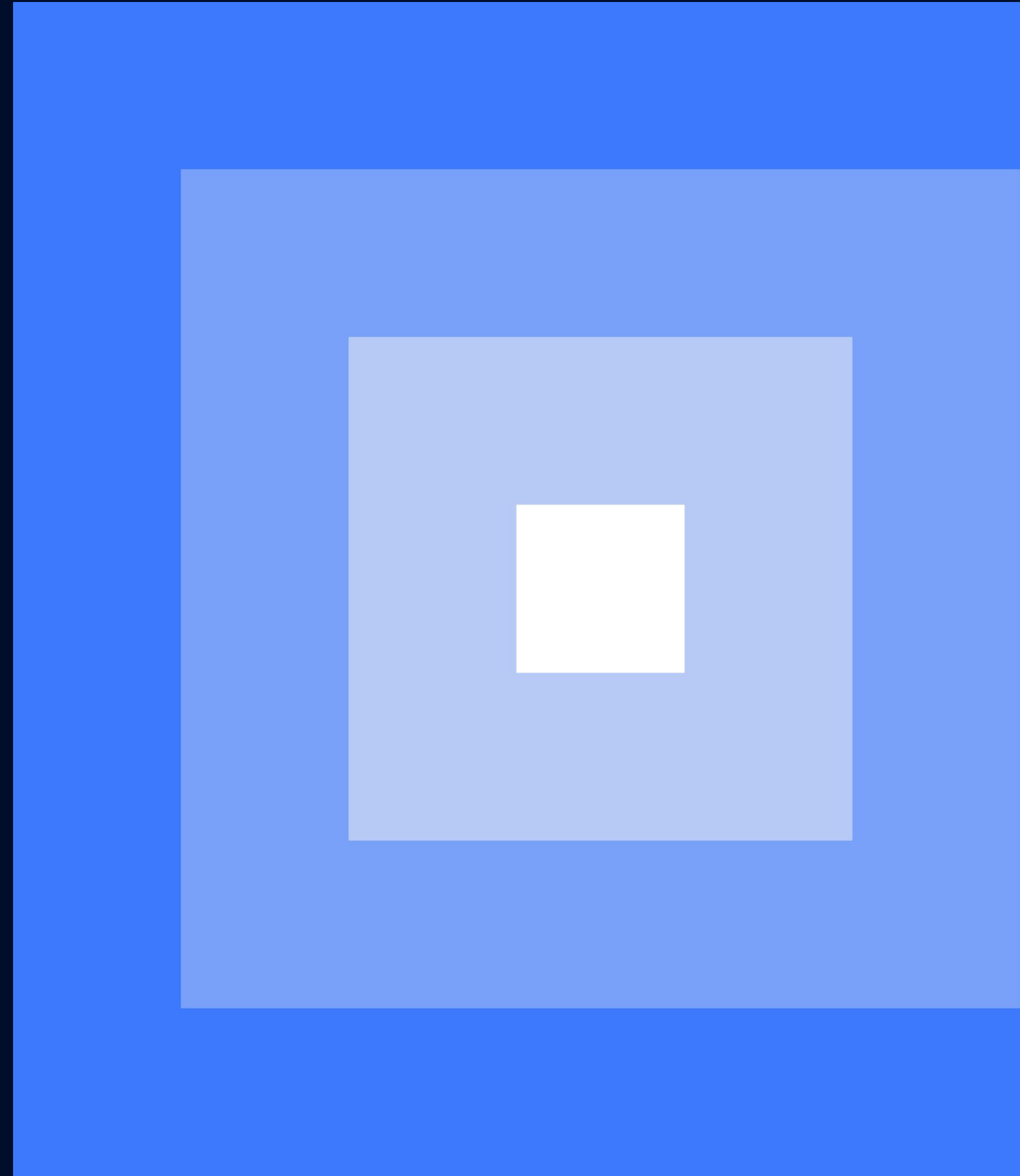


Relatório de Transparência de Equidade Salarial

EBANX 2025



Relatório de Transparência de Equidade Salarial

Análise

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 colaboradores registrados no Brasil em 2025.

O relatório de igualdade salarial divulgado pelo governo apresenta dados agrupados por CBO (Classificação Brasileira de Ocupações). Embora seja uma referência importante, é preciso cautela ao utilizá-lo como base única para análise. Isso porque o CBO não distingue níveis de posição dentro de uma mesma função, o que pode gerar interpretações limitadas ou até distorcidas da realidade.

Além disso, o relatório não considera fatores relevantes que impactam diretamente na remuneração, como grau de qualificação, tempo de experiência na função, nível de senioridade, especializações e a complexidade das responsabilidades exercidas. Esses elementos são determinantes para uma avaliação justa.

Portanto, o relatório deve ser entendido como uma fonte complementar de informação, mas não suficiente por si só para uma análise completa de equidade salarial.

Relatório de Transparência de Equidade Salarial

Dados EBANX 2025

	Média do posicionamento na faixa		
Nível	Mulher	Homem	Diferença
Assistente	86.9%	85.9%	1.0%
Analista Júnior	87.8%	85.0%	2.8%
Analista Pleno	91.5%	89.8%	1.7%
Analista Sênior	83.0%	86.4%	-3.5%
Coordenador/Especialista	88.4%	90.1%	-1.7%
Gerente	95.2%	100.1%	-4.9%
Gerente Sênior	95.8%	92.4%	3.5%
Executivos	102.6%	106.7%	-4.1%
Total	89.0%	90.1%	-1.1%

Relatório de Transparência de Equidade Salarial

Comparativo EBANX 2024 × 2025

	Média do posicionamento na faixa	
Nível	2024	2025
Assistente	2.4%	1.0%
Analista Júnior	1.7%	2.8%
Analista Pleno	5%	1.7%
Analista Sênior	-3.2%	-3.5%
Coordenador/Especialista	-3.5%	-1.7%
Gerente	-7.5%	-4.9%
Gerente Sênior	6.9%	3.5%
Executivos	11.1%	-4.1%
Total	-2.1%	-1.1%

Relatório Nacional do Ministério do Trabalho e Emprego - Segundo Semestre. (para efeitos comparativos)

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

Empregador: 13.236.697/0001-46 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 541



Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 75.6% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 77.0% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	75.6%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	77.0%

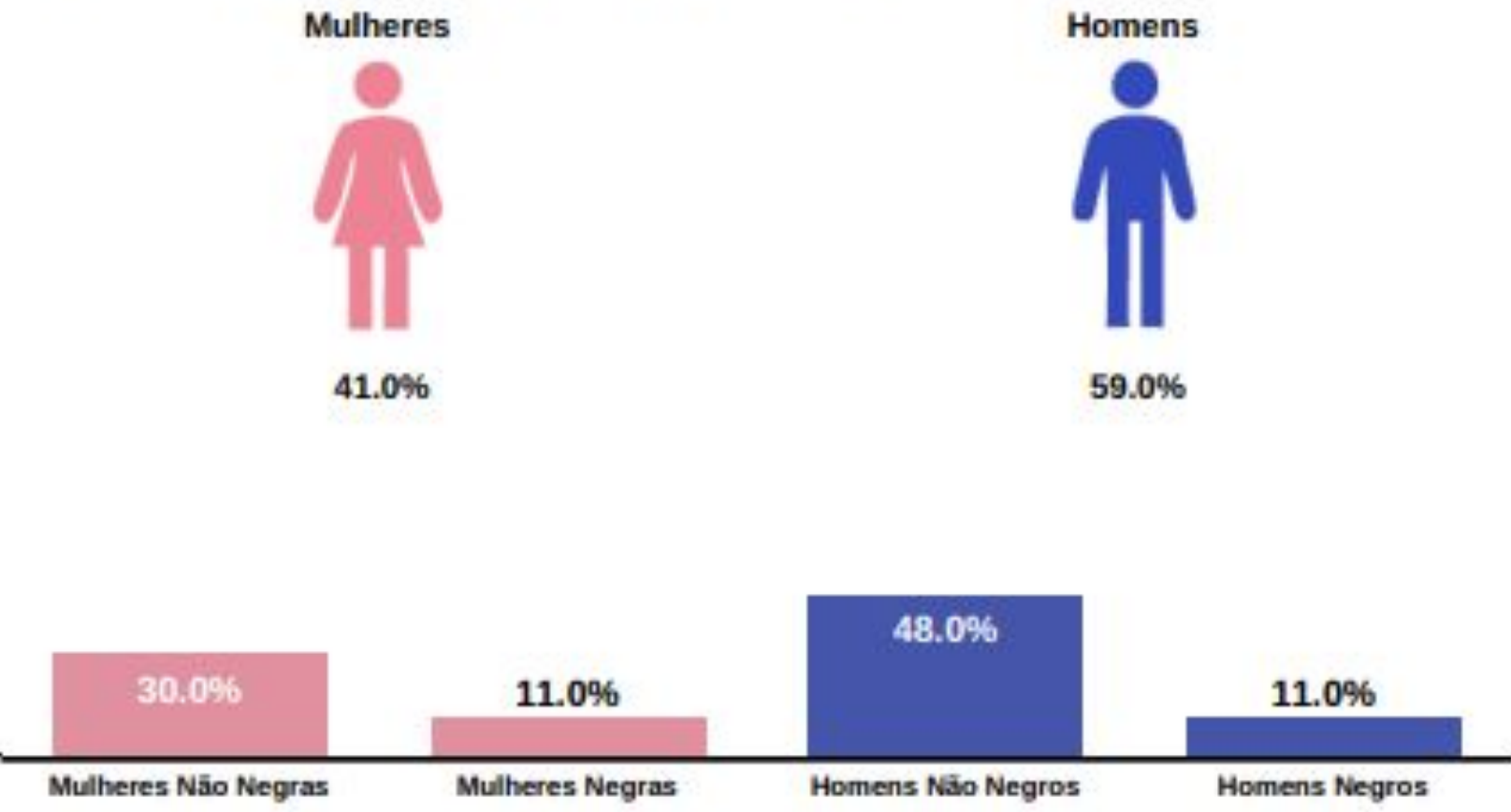
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 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

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	
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	
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+, indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargo de direção e gerência	



**THANK
↔ YOU.**