



Material de Evolução Neoway 2025



INTRODUÇÃO

Com o compromisso de se tornar cada vez mais diversa, a Neoway tem fortalecido sua cultura de Diversidade e Inclusão nos últimos anos.

Esse material tem como objetivo apresentar as ações realizadas e as projetadas para 2024 para aumentar a representatividade e equidade no nosso quadro de pessoas colaboradoras. Além disso, reconhecemos a importância de oferecer ferramentas de letramento; personalizadas para lideranças e para todo o time, garantir a manutenção de um ambiente psicologicamente seguro, ter eficiência nos canais de acolhimento e de apoio para pessoas diversas, e essas são ações efetuadas continuamente na empresa.

Ao longo deste material, compartilharemos as estratégias e ações adotadas para maior promoção e valorização das diferentes trajetórias e individualidades, prezando pela equidade, oportunidades e senso de pertencimento em toda a jornada de experiência da pessoa colaboradora; desde a contratação até o desenvolvimento de carreira.



SOMOS
MUDANÇA

Neoway
Uma empresa B3

D&I na NeoJourney

Programas internos | Jornada de experiência

Incentivamos nossas pessoas a acelerarem suas carreiras com os programas internos da NeoJourney, jornada de experiência da pessoa colaboradora Neoway. Os programas são pensados para que, juntos, cumpram a missão de impulsionar a alta performance do time. Temos um olhar de Diversidade e Inclusão para toda a jornada da pessoa colaboradora.

O NeoCareer visa promover o autoconhecimento e mapeamento de carreira. Disponibilizamos ferramentas que ajudam as pessoas a refletirem sobre seus pontos fortes, ambições, habilidades atuais e habilidades que ainda querem desenvolver. Com isso, as pessoas desenham planos de ação para o próximo passo conforme desejo profissional e cenário que está inserida. Além disso, realizamos encontros do NeoCarrer com uma guia de carreira. São duas versões deste encontro, uma destinada a todas as pessoas interessadas em uma trilha de autoanálise e horas em prática e o outro para habilitar hard e soft skills (habilidades emocionais) entre as pessoas participantes dos comitês de diversidade.

Complementando as ações com foco em desenvolvimento, o programa NeoEvolution apóia as pessoas colaboradoras com um portfólio de conhecimentos que são estimulados em unidades de negócio específicas e aprofundamento em nossa cultura e comportamentos de sucesso. Temos uma trilha de conteúdos especiais de Diversidade e Inclusão, tanto para letramento de todo o time, quanto conteúdos e ações específicas para os grupos sub representados.

Já para checar se os desafios estão sendo revertidos em resultados, e tangibilizar as evoluções individuais e coletivas, temos o programa NeoPerformance. É nele que as pessoas colaboradoras realizam alinhamento de entregáveis para o semestre, conectando seus desafios e projetos pessoais com os objetivos da Neoway, dão e recebem feedbacks sobre as capacidades que estão mandando bem, e o que precisam desenvolver. Todas as pessoas, inclusive lideranças, são avaliadas quanto aos seus comportamentos de pessoas habilitadoras da diversidade e inclusão.

Tangilizamos os resultados de todas as pessoas em um processo de calibragem e semestralmente reconhecemos as pessoas que alcançaram resultados acima da média com o cardápio de opções do NeoCompensation.

Acreditamos que o processo de D&I não é linear, e sim cíclico, entre reconhecer, analisar, desenvolver e transformar. Neste processo evoluímos ano após ano para alavancar resultados em 5 visões: Cultura, Representatividade, Equidade, Inovação e Educação.

RECONHECER	ANALISAR, DESENVOLVER	DESENVOLVER	DESENVOLVER E TRANSFORMAR	ANALISAR, DESENVOLVER E TRANSFORMAR	ANALISAR, DESENVOLVER E TRANSFORMAR
2019	2020	2021	2022	2023	2024
• Criação orgânica do comitê de mulheres. • Apoio institucional para a construção dos demais comitês (LGBT+, Raça). • Criação canal de denúncias	• Primeiro posicionamento interno de compromisso com D&I (Manifesto Neoway e cartilha Beabá) • 1º Censo de Diversidade • Pacto Onu Mulheres (WEPs), assinatura do compromisso com a equidade de gênero • Criação banco de talentos Diversos	• Eventos de benches ao vivo para o amadurecimento comitês e nossas ferramentas • Contratação de consultoria de D&I • Formação da alta liderança junto a consultoria • Novo modelo governança comitês, garantindo reconhecimento, transparência, registro das atividades para as lideranças diretas. • 1ª edição Todas Programadoras, programa de formação gratuita em ChatBot para população	• Definição das visões estratégicas no tema • Letramento de lideranças no tema Branquitude • Ações sobre canal de denúncia junto aos comitês • 2ª edição Todas Programadoras • Manifesto da liderança com compromisso com a diversidade	• Atualização dos comportamentos de sucesso da liderança habilitadora da diversidade • Criação marca Somos Mudança • Treinamento com lideranças sobre gestão de singularidade • Estratégias de pertencimento e experiência positiva na jornada desde o onboarding para lideranças e times	• Programa hard e soft skills para comitês de diversidade • Introdução de D&I em toda estratégia de conteúdos de GG • 2º Censo + treinamento autodeclaração • Formação Para Mulheres: 7 meses com 30h de conteúdo ao vivo e assíncrono • Agenda bimestral de D&I + conteúdos educativos em áudio • Desenvolvimento de Letramento em onboarding + divulgação toda companhia

Acreditamos que o processo de D&I não é linear, e sim cíclico, entre reconhecer, analisar, desenvolver e transformar. Neste processo evoluímos ano após ano para alavancar resultados em 5 visões: Cultura, Representatividade, Equidade, Inovação e Educação.

RECONHECER

ANALISAR, DESENVOLVER

DESENVOLVER

DESENVOLVER
E TRANSFORMAR

ANALISAR, DESENVOLVER
E TRANSFORMAR

ANALISAR, DESENVOLVER
E TRANSFORMAR

2025

- Formação Para Mulheres com mentorias
- Projeto Mentoria para pessoas negras gerando impacto individual na atuação de mulheres negras
- Agenda bimestral de D&I + conteúdos educativos
- Alinhamento de projetos em conjunto com a B3



SOMOS
MUDANÇA

Neoway
Uma empresa B3

Remuneração

Remuneração na Neoway

Nossa política interna de pessoas tem como objetivo viabilizar a administração da área de Remuneração; com devida atenção às necessidades de consistência interna, competitividade externa, motivação profissional e transparência administrativa, e orientar as pessoas colaboradoras e gestores sobre as práticas relacionadas a remuneração e reconhecimento.

A arquitetura de cargos da Neoway está estruturada sobre famílias de cargos, que possuem classificações que diferenciam os ocupantes de acordo com a senioridade exigida para execução das atividades. A atual estrutura de cargos da Neoway é composta por cargos que podem ser classificados em I, II, III e IV. Essas classificações ocorrem conforme os critérios estabelecidos na Descrição de Cargo.

Acreditamos que a remuneração é um fator importante e está distribuída em:

Remuneração Fixa

Temos uma matriz que determina os salários fixos a serem pagos nesse plano de cargos e salários que foi elaborada com base nos dados de Pesquisa de Remuneração de Consultorias de Mercado. Na tabela há Grades que representam o valor do cargo na estrutura de cargos interna (equidade interna). Assim, os cargos que possuem o mesmo peso dentro da estrutura são alocados no mesmo Grade Salarial. Dentro de cada grade, há um Intervalo contínuo de valores, que representa uma escala do valor do cargo em relação ao mercado (equidade externa) e é composto por referências de 80% (mínimo) a 120% (máximo). Os Steps Salariais representam o crescimento horizontal da estrutura salarial.

NeoCompensation

O Programa possui 3 formas de reconhecer a performance das pessoas colaboradoras a partir do NeoPerformance: Investimento em Ações de Desenvolvimento, movimentações de carreira e reconhecimento financeiro. As solicitações de movimentação devem ocorrer impreterivelmente no ciclo do NeoCompensation, exceções devem ser autorizadas pela diretoria de Gente e Gestão e CEO. Os ciclos do NeoCompensation acontecem a cada 6 (seis) meses após a finalização do processo de performance.

Remuneração na Neoway

Programa de Incentivo de longo prazo (ILP)

Buscamos reforçar a retenção das pessoas colaboradoras chave, alinhar os interesses dos acionistas na criação de valor para o negócio e incentivar a tomada de decisão responsável e sustentável ao longo do tempo.

Comissões/Bonificações

Para cargos da área de Vendas, Sucesso do Cliente, Novos Negócios, Serviços que lidam diretamente com vendas aos clientes, é concedido um percentual de comissão sobre vendas ou bonificação atrelada aos indicadores da área, conforme política e contrato específico de comissionamento/bonificação.

Programa de Participação nos Resultados (PR)

Possui caráter espontâneo, concedido por liberalidade da empresa e não por obrigatoriedade legal. O objetivo do Programa visa alinhar as estratégias organizacionais a fim de atingir resultados diferenciados com ganho de eficiência e por consequência, distribuir os retornos financeiros aos colaboradores, de acordo com o atingimento das metas estabelecidas. O ciclo é anual e destinado a todas as pessoas. O Programa vigente é acionado quando o resultado do indicador Receita Líquida atingir o mínimo de 70%.

Em 2023 alteramos o modelo de participação dos lucros para PR, conforme art. 2º, I da Lei 10.101/2000.

Benefícios

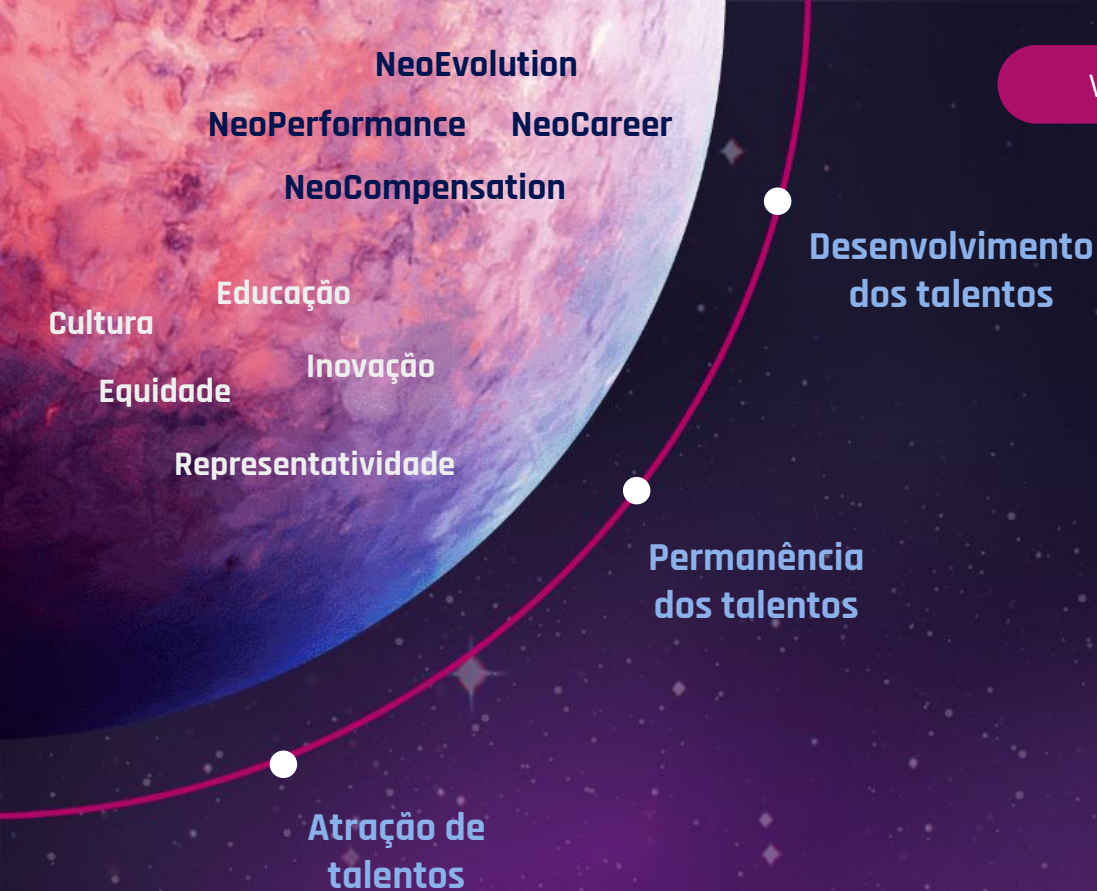
Melhoram a qualidade de vida dentro e fora da companhia. Alguns deles são: Vale refeição, Vale alimentação, Assistência médica e odontológica, Seguro de vida, plataformas de incentivo à prática de esportes e saúde mental.



SOMOS
MUDANÇA

Neoway
Uma empresa B3

Práticas de Diversidade



Táticas de D&I

Ações institucionais de D&I e PeopleCare

Recrutamento e seleção
Treinamento e Desenvolvimento
Pesquisa demográfica e de clima

Ações afirmativas com os comitês

Campanhas de engajamento
Campanhas de letramento
Campanhas de acolhimento

Valores de D&I: Cultura, representatividade, educação, inovação e cultura



Programas Neoway: NeoCareer, NeoEvolution, NeoPerformance, NeoCompensation

Ações institucionais

Comitês de Diversidade

Acreditamos que um time diverso pensa fora da caixa e alcança resultados acima da média. Para avançar com o nosso compromisso, somamos uma estratégia institucional e consistente às iniciativas dos nossos comitês de diversidade de inclusão representados por 3 Núcleos, um de raça e etnia, mulheres e pessoas LGBTQIAPN+. Todos possuem uma governança orientada pelo time de Gente e Gestão com uma estrutura entre pessoas líderes e liderados para estimular o desenvolvimento de PDIs das nossas pessoas.

Programa de desenvolvimento de hard e soft skills para comitês de diversidade

Com a intenção de fortalecer as estratégias de Diversidade e atuação dos comitês, o nosso programa de carreiras NeoCareer se atualizou para um versão direcionada para os times que atuam nos comitês de diversidade, apoiando ainda mais a nossa busca por resultados nessa frente.

Assinatura do Women's Empowerment Principles (WEPs) - 2021

Junto ao conselho de administração, selamos o nosso compromisso e seguimos com as ações sugeridas da ONU Mulheres.

Censo de Diversidade

Aplicamos a pesquisa pela primeira vez em 2020 e em Abril de 2024 teremos uma nova apuração de dados conforme a pág 18.

Integração do posicionamento em toda jornada da pessoa colaboradora

Com a intenção avançar nos temas e letramento de toda companhia nossa estratégia mapeia os projetos que podem ter conhecimentos e diretrizes importantes sobre a cultura de Diversidade. Portanto, nos nossos Manifestos, programas internos, A Fórmula Neoway, comportamentos de sucesso do time e pessoas líderes possuem direcionamentos e letramentos para o time.

Ações institucionais

Manifesto da liderança

Reafirmando nosso compromisso com a diversidade, alinhamos em formato de manifesto a responsabilidade das lideranças em ter comportamentos pautados na diversidade, participando e incentivando os times a participarem das agendas e treinamentos de D&I, contratando um time diverso e fazendo gestão de forma singular. Essas diretrizes fazem parte da avaliação semestral das lideranças no nosso programa de performance.

Ação Cegonha

Quando alguma pessoa colaboradora comunica o nascimento de seu filho(a), enviamos um kit de boas vindas ao bebê e parabenização aos pais, contendo cobertor, fraldas, jogo de toalhas e panos de boca.

Licença maternidade estendida

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 5 (cinco) dias após nascimento, adoção da criança ou obtenção da guarda judicial. O período pode ser prorrogado por mais 15 (quinze) dias, totalizando 20(vinte) dias, mediante a realização de curso específico sobre paternidade.

Ações institucionais

Desde 2019, realizamos agendas de letramento sobre os diferentes grupos sub representados para todo o time, lideradas pelo time de Gente e Gestão e pelos comitês de diversidade

Letramentos ao vivo em agendas oficiais

Constantemente em agendas oficiais do negócio convidamos especialistas em letramentos para aprofundarmos no aprendizado sobre questões de cuidado com a saúde física, psicológica e letramento sobre singularidades no ambiente de trabalho.

Desenvolvimento para lideranças

Anualmente rodamos o programa contínuo para lideranças e neste espaço incluímos letramentos importantes em formato de palestra e workshop:

2022 - Impacto da Branquitude nas relações de trabalho
2023 - Singularidades, trabalhando com times diversos
2024 - D&I entrará em todos os capítulos do treinamento que reforça nossos programas e temas importantes para as unidades de negócio.

Política de comunicação interna - comunicação inclusiva

Como uma ferramenta de alinhamento de cultura, utilizamos a nossa política de comunicação interna para orientar todas as pessoas colaboradoras sobre a utilização da comunicação inclusiva.

Canal de Denúncias interno

Em 2019 lançamos o NeoLine, canal de denúncias interno. Criado como ferramenta do programa de compliance que é composto por Código de Ética e Conduta, pelas políticas e procedimentos internos. O Canal de denúncias funciona em um portal externo em uma linha confidencial para dar segurança a todas as pessoas em acionar quando for preciso.

Ações institucionais

Beabá

O Beabá é um documento desenvolvido por todos os comitês que reforça a importância do respeito ao seu lugar de fala e origem. Neste infográfico apresentamos estatísticas de todos os grupos-sub representados no mercado de trabalho e expressões que não devem ser faladas em nosso ambiente.

Formação Para Mulheres Neoway

O Women Driven Future foi criado para desenvolver e conectar mulheres Neoway e B3. A metodologia do programa passa por 3 grandes pilares de conhecimento: posicionamento estratégico pessoal, visão e compreensão sobre o negócio e desenvolvimento de habilidades técnicas. Apoiado pelo comitê de mulheres, NeoLadies, mensalmente abrirá rodas de conversa entre mulheres para dividir as experiências dos encontros e treinamentos assíncronos. Totalizando, teremos mais de 30h de conteúdos ao vivo e materiais de fixação assíncronos.

Manual antirracista e site de indicações de conteúdo

Com uma narrativa educacional e acolhedora o nosso comitê de raça e etnia criou um manual de processos antirracistas, referenciado por autoras importantes. Ele é mencionado de forma recorrente em campanhas e está disponível no site interno para consulta. Com o objetivo de incentivar nossas pessoas ao auto letramento criamos um site de referências sobre conteúdos de raça e etnia.

Ações institucionais

Agenda bimestral de D&I + conteúdos educativos em áudio

Bimestralmente somamos conhecimento para o time em assuntos importantes relacionados a diversidade e inclusão no mercado e principalmente para os nossos clientes. Fazendo Conexão ao novo momento de negócio onde fazemos parte do grupo B3, essas agendas convidam o time a criar repertório sobre as normas de sustentabilidade da CVM que conectam o tema ao desenvolvimento do negócio. Compreendendo sobre, naturalmente apoiamos nossos clientes que são listados na bolsa.

Desenvolvimento de Letramento em onboarding + divulgação toda companhia

Estamos reestruturando nossos conteúdos de onboarding trazendo ainda mais letramento sobre grupos sub representados, na campanha de lançamento, convidamos todo time a se atualizarem no tema.

Ações institucionais

Acreditamos que para movimentar a mudança que queremos no mundo, precisamos cultivar em nossos ambientes oportunidades de fazer acontecer. Pontualmente apoiamos programas, Organizações não governamentais e projetos que impactam positivamente o desenvolvimento econômico de grupos subrepresentados

Technovation Girls e MinaTech

Desde 2022 a Neoway promove os dois maiores eventos de empreendedorismo e tecnologia do mundo. O programa Technovation e o Mina Tech formam meninas da rede pública de ensino em tecnologia e empreendedorismo.

Os programas das cidades de Florianópolis e São Paulo acontecem dentro da sede da Neoway com o apoio das pessoas colaboradoras que se voluntariam para prestar apoio e compartilhar conhecimento com as alunas.

Campanhas de doações

Realizamos de forma recorrente campanhas de doação de roupas, de cestas básicas e de quantia em dinheiro a ser revertida em cestas básicas ou necessidades específicas de organizações não governamentais.

Hackathon Pode Crer - Apoio ao instituto IVG

Para reafirmar nossa intencionalidade na mudança que queremos no mundo, em 2022 e 2023 realizamos, apoiamos e patrocinamos um programa de formação em tecnologia e empreendedorismo que apoia jovens da periferia de Florianópolis a resolver problemas reais com tecnologia, envolvendo as ODs da ONU. Também sediado pela Neoway, convidamos nossas pessoas para colaborar com conhecimento e conexão com os jovens.

Ações institucionais

Anualmente temos variadas ações criadas pelo comitê de mulheres Neoway - NeoLadies

#ElasJuntas - Bimestral desde 2019

Encontro exclusivo para as colaboradoras que se identificam como mulheres, que acontece a cada 2 ou 3 meses.

O encontro é focado em autoconhecimento e desenvolvimento pessoal, sendo um espaço seguro e de acolhimento para troca de experiências.

#TodasProgramadoras - Semestral desde 2021

Programa de capacitação externa para mulheres que tem como intuito capacitar mulheres para a área de tecnologia por meio de conteúdos criados e ministrados por pessoas colaboradoras Neoway.

#ElasLíderes - Anualmente desde 2023

Projeto de engajamento de mulheres no debate sobre liderança feminina.

Formação em negócios para mulheres

Lançado em Março de 2024, o programa visa fomentar o empoderamento de mulheres em negócios. Uma formação para todas as mulheres Neoway em conhecimentos específicos sobre as unidades de negócio, preparando-as para o mercado de negócios e tecnologia.

Mapeamento e acompanhamento

Níveis por cargo

	Homens	Mulheres
Cargos de Liderança	62%	38%
Demais Cargos	60,2%	39,8%



Censo 2024

Acreditando no poder das decisões baseadas em dados, nossa campanha de atualização do censo teve início em Setembro de 2023, quando atualizamos nossa política de privacidade para pessoas colaboradoras, para assegurar mais transparência no tratamento dos dados.

Em Janeiro de 2024 lançamos um educativo que auxilia a pessoa colaboradora sobre a coleta, o tratamento e usabilidade do dado, assim como a importância da pesquisa no ambiente corporativo e noções sobre autodeclaração.

Junto com a Pesquisa Demográfica aplicamos uma pesquisa de clima para compreender o senso de pertencimento, ambiente psicologicamente seguro, reconhecimento das ações institucionais de D&I e o canal de denúncias dentro da jornada da pessoa colaboradora.

A pesquisa geral foi finalizada em 05/04/2024 e permanece sendo aplicada no onboarding de entrada de pessoas colaboradoras para análise, cruzamento de dados e desdobramento da estratégia de D&I.



SOMOS
MUDANÇA

Neoway
Uma empresa B3

Definições e Legislação

Equidade Salarial: Definições e Legislação

Definições

A equidade salarial consiste em assegurar que a gestão da remuneração seja feita de forma justa, equitativa e consistente com uma estratégia de recompensa total.

O atingimento da equidade salarial é possível através das políticas e programas de recompensas totais integradas, incluindo arquiteturas e avaliações de cargos, pesquisas de remuneração total, estruturas salariais, carreira e gestão de desempenho.

A análise de dados internos e de mercado é a base para identificação de gaps e desenvolvimento de planos de ação. A implementação de políticas e planos de ação deve envolver a liderança e gestão, através de programas de comunicação, treinamento e mudança cultural.

Legislação

Constituição Federal de 1988 Artigo 7o, XXX – Dispõe que é proibido a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

CLT – Artigo 461 – Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

Lei 14.611/23 – Artigo 1o – Dispõe sobre a igual salarial e de 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.

Publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados, observada a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.



SOMOS
MUDANÇA

Neoway
Uma empresa B3

Relatórios

Relatório de Transparência e Igualdade

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

Este relatório gerado pelo Ministério do Trabalho e Emprego com base nas informações disponibilizadas pelas empresas através do e-social e RAIS e do questionário sobre políticas e critérios de remuneração respondido pelas empresas no Portal Emprega Brasil.

As informações apresentadas no relatório representam o cenário de 2022 e, para a informação de salário de admissão, o ano-base é 2023. Já o questionário de Políticas e Critérios de Remuneração, declarada pela Companhia, mostra as suas políticas e práticas atuais.

O relatório apresenta a razão do salário médio entre homens e mulheres entre 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 mediano de admissão: que representa o ponto do meio dos salários no momento da contratação;
- O salário médio efetivamente pago: que representa a média do salário considerando todas as verbas salariais como: hora extra, adicional noturno, adicional de periculosidade, etc.

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

A composição dos empregados apresenta o % de homens e mulheres na organização, com detalhamento do % de homens negros e não negros e mulheres negras e não negras.

Relatório Governo – Metodologia de Cálculo

Salário Mediano Contratual (pago ou não)

A mediana é o ponto do meio no conjunto dos empregados em que pessoas com salário maior quanto salário menor, para mulheres e homens



Utiliza-se a média dos salários recebidos ou não dos 12 meses do ano (janeiro a dezembro) corrigidos pelo INPC – Índice nacional de Preços ao Consumidor

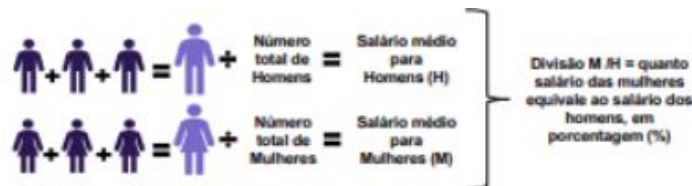
Divide-se a mediana calculada entre as mulheres pela mediana calculada para os homens chegando a um valor percentual

Salário Mediano Admissão (pago ou não)

Mesmo racional do cálculo do primeiro quadro, porém agora utiliza os valores dos salários oferecidos no momento das admissões

Salário Médio efetivamente pago (com descontos e acréscimos)

Cálculo da média de todos os valores pagos ao longo do ano. Salário, Horas extras, adicionais diversos, férias e 13º salário corrigidos pelo INPC do período.



Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

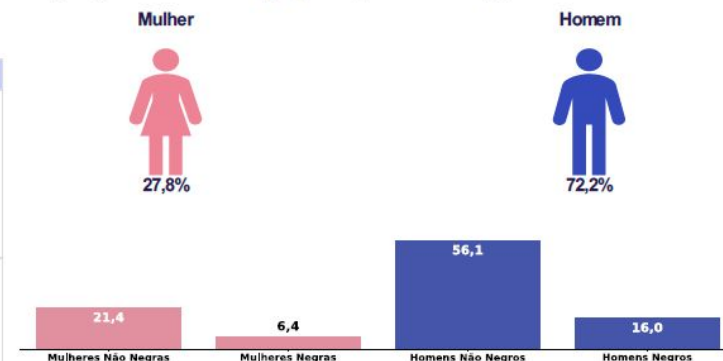
Empregador: 05.337.875/0001-05 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 187

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 69,7% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 69,6% da recebida pelos homens.

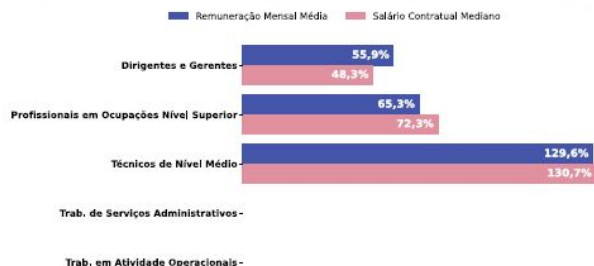
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M)	69,7%
	Salário mediano para Homens (H)	
	Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens + Remuneração Mensal Média para Homens (%) = Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)	69,6%
	Número Total de Mulheres + Remuneração Mensal Média para Mulheres (%)	

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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 apresente 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 e naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

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

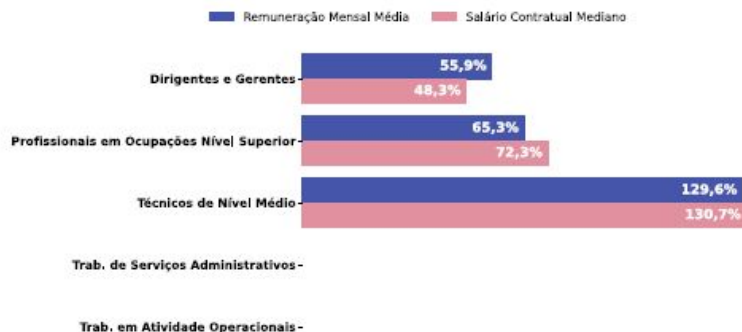
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em % 	69,7%
Remuneração Mensal Média	 Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)	69,6%

Observações sobre o Salário Médio e Mediano apresentado no Relatório:

- O percentual apresentado é calculado levando-se em consideração todas as funções da organização, ou seja, a comparação pode ser influenciada pela quantidade de homens e mulheres em cada cargo, sem levar em consideração a semelhança entre as atividades.
- Da mesma forma, nesta comparação, não há diferenciação com relação ao tempo de experiência na função e nem com o tempo de empresa.
- Não pondera a proporção de admissões nos diferentes cargos entre homens e mulheres no período avaliado.

Considerando os pontos acima observamos que:

- Entendemos que a equivalência salarial entre indivíduos de mesmo nível hierárquico representa de forma apropriada a comparação de salário médio praticado pela empresa para grupo de cargos com responsabilidade equivalente na organização.



Observações:

- Os cargos existentes no grupo de CBO ao lado envolvem diferentes níveis hierárquicos, podendo encontrar assim, tanto Gerentes quanto Analistas ou Assistentes compondo estas médias, e em algumas vezes, gerando um percentual de diferença que não observamos quando separamos cargos de nível hierárquico semelhante.
- Além disso, não há no relatório uma diferenciação do tempo ou grau de experiência na função ou mesmo com relação ao tempo de empresa, o que pode também impactar o % observado ao lado.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

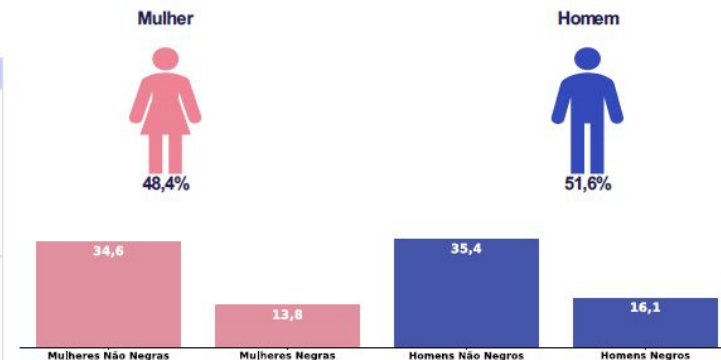
Empregador: 05.337.875/0003-69 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 260

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 94,2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 72,8% da recebida pelos homens.

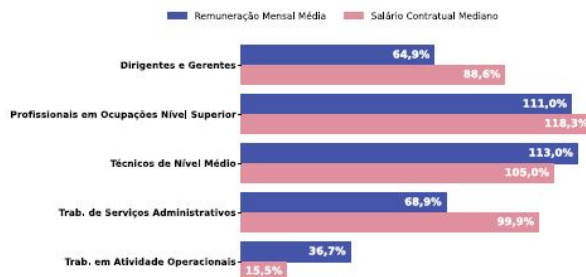
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	94,2%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)	72,8%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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 apresente cálculo de diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um das seis razões: (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.

Críticos de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

Critérios remuneratórios	
Piano 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 cargos de direção e gerência	

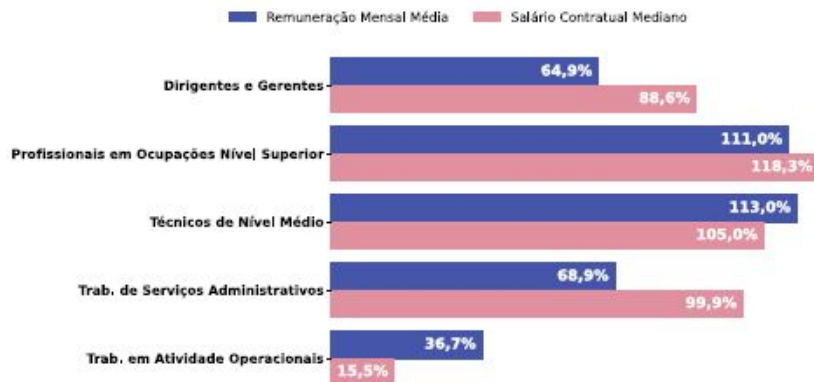
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em % 	94,2%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%) 	72,8%

Observações sobre o Salário Médio e Mediano apresentado no Relatório:

- O percentual apresentado é calculado levando-se em consideração todas as funções da organização, ou seja, a comparação pode ser influenciada pela quantidade de homens e mulheres em cada cargo, sem levar em consideração a semelhança entre as atividades.
- Da mesma forma, nesta comparação, não há diferenciação com relação ao tempo de experiência na função e nem com o tempo de empresa.
- Não pondera a proporção de admissões nos diferentes cargos entre homens e mulheres no período avaliado.

Considerando os pontos acima observamos que:

- Entendemos que a equivalência salarial entre indivíduos de mesmo nível hierárquico representa de forma apropriada a comparação de salário médio praticado pela empresa para grupo de cargos com responsabilidade equivalente na organização.



Observações:

- Os cargos existentes no grupo de CBO ao lado envolvem diferentes níveis hierárquicos, podendo encontrar assim, tanto Gerentes quanto Analistas ou Assistentes compondo estas médias, e em algumas vezes, gerando um percentual de diferença que não observamos quando separamos cargos de nível hierárquico semelhante.
- Além disso, não há no relatório uma diferenciação do tempo ou grau de experiência na função ou mesmo com relação ao tempo de empresa, o que pode também impactar o % observado ao lado.

Fonte: eSocial. Rais 2023 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2024



SOMOS
MUDANÇA

Neoway
Uma empresa B3