



Relatório de Transparência Salarial

1º sem 2024



Resumo Executivo

- O Ministério de Trabalho e Emprego (MTE) divulgou o Relatório de Transparência Salarial a partir da Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023:**
 - No 1º Relatório divulgado pelo MTE, foram consolidados os dados salariais disponíveis no eSocial. Rais referentes a 2022;
 - O agrupamento de cargos e funções feito pelo MTE neste relatório considera a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO);
 - A CBO não possui equivalência com a estrutura de cargos, níveis e funções da Cielo, sendo incompatível para análise de disparidade salarial em nosso negócio.
- A Companhia possui compromisso com a equidade de remuneração formalizado por meio de sua [Política de Diversidade e Inclusão](#) e apresentados abaixo:**
 - 3.4. A Companhia se compromete a monitorar as métricas de remuneração, especialmente nos recortes de gênero, raça e de pessoas com deficiência, possibilitando análises de disparidade salarial.*
 - 3.5. A Companhia envidará esforços para combater a disparidade salarial a fim de manter uma remuneração equitativa.*
- Os compromissos da Política de Diversidade e Inclusão são viabilizados através de ações e programas que visam, entre outros fins, (a) aumentar a representatividade no quadro de colaboradores; (b) fortalecer a cultura inclusiva; e (c) promover a equidade nos processos de remuneração e desenvolvimento de carreira.**
- A Companhia publica, desde 2021, em seu [Relatório Anual Integrado](#) o indicador “GRI 405-2 - Razão salarial entre homens e mulheres”, dando transparência as informações de equidade salarial entre homens e mulheres conforme classificação interna para gerenciamento da disparidade salarial e coerente com seu modelo de atuação:**

	SALÁRIO MÉDIO MULHERES/HOMENS	REMUNERAÇÃO TOTAL MÉDIA MULHERES/HOMENS
C-Level	104%	102%
Alta Liderança	102%	106%
Média Liderança	98%	98%
Nível Técnico	89%	89%
Nível Operacional	93%	94%
Executivo Comercial	102%	101%

O Relatório de Transparência Salarial considera os dados da CBO (Classificação Brasileira de Ocupações) para realizar a divisão de cargos, classificação diferente da qual utilizamos na estrutura da Cielo. Na Cielo utilizamos uma classificação mais atualizada e coerente com o mercado atual para gerenciamento da disparidade salarial, conforme imagem 3. Esses dados são monitorados e publicizados desde 2021 no [Relatório Anual Integrado](#).

Dados Ministério do Trabalho e Emprego (base 2022)

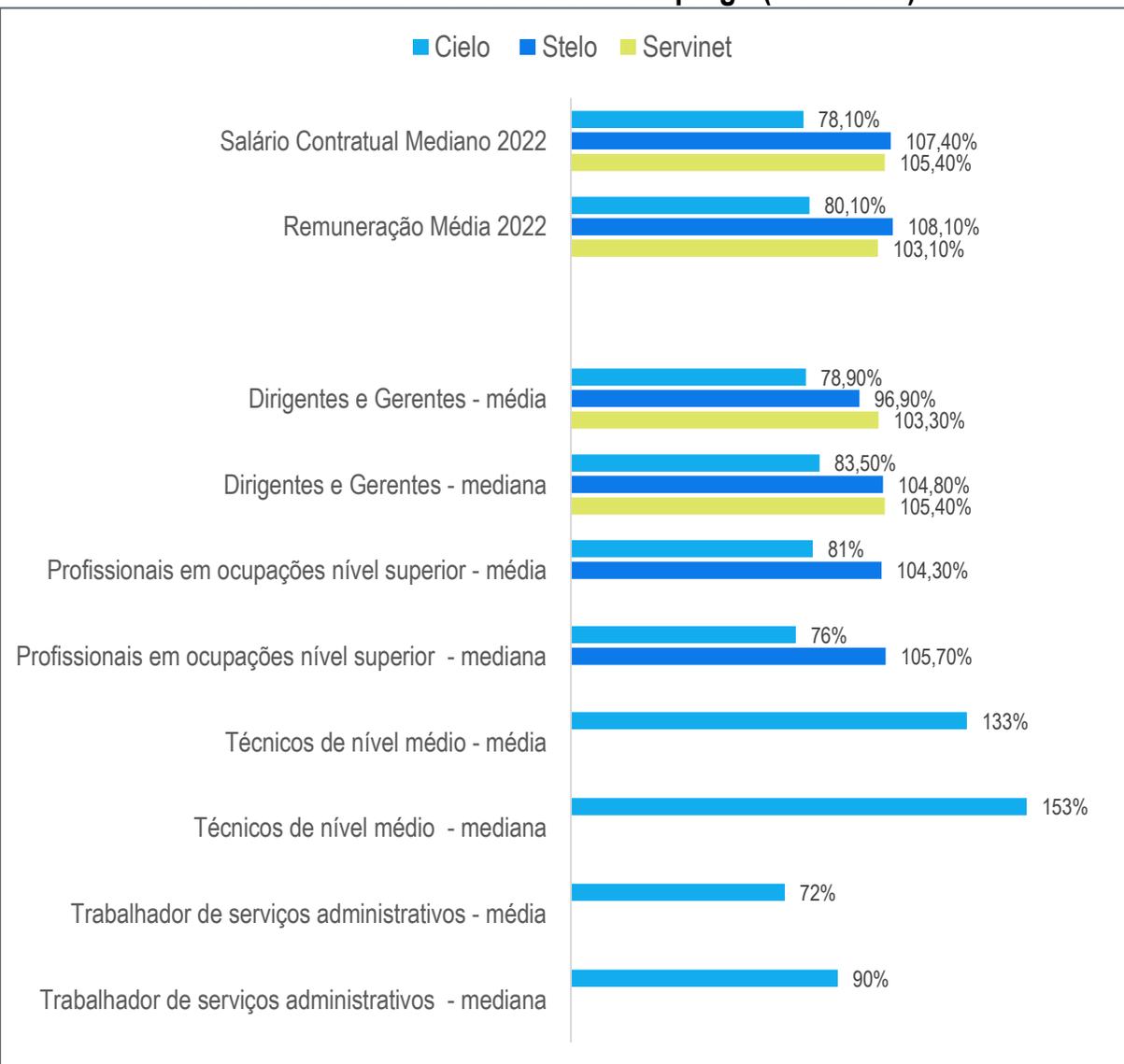


Imagem 1

Dados Relatório Anual Integrado Cielo (base 2022)

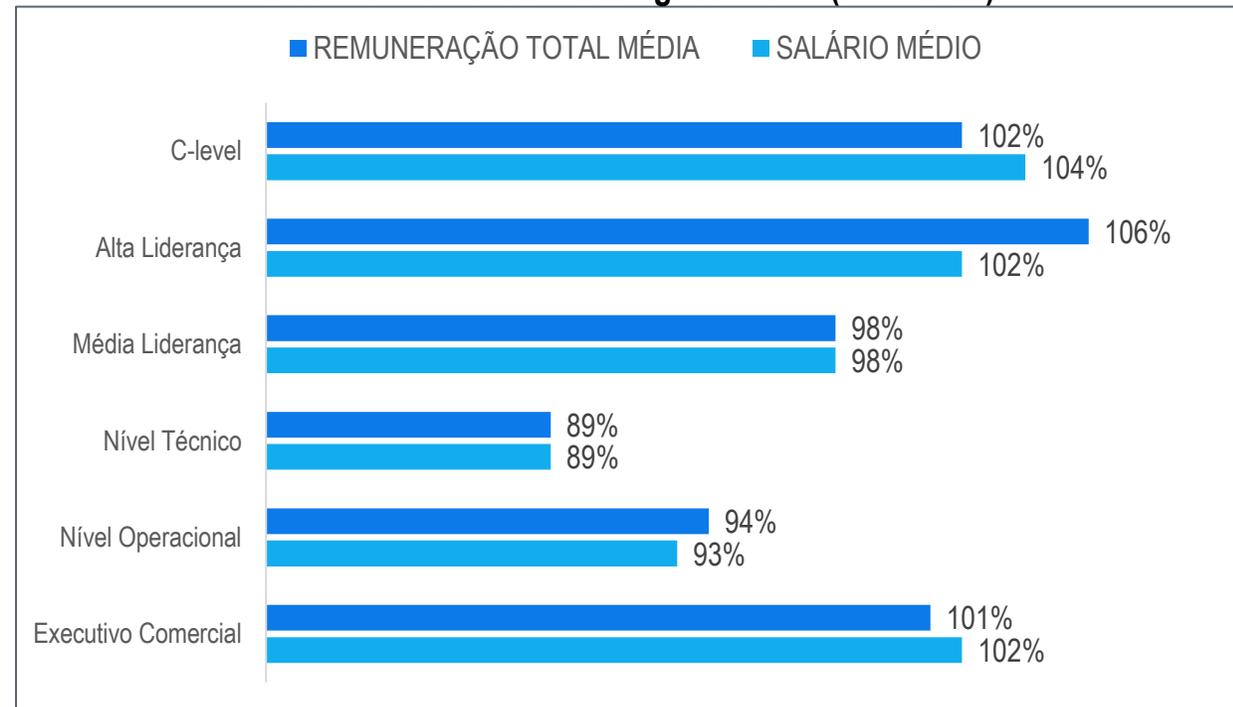


Imagem 2

Classificação de níveis pela visão Cielo

Níveis pela Cielo:

- C-Level: Vice-Presidência
- Alta Liderança: Superintendência e Gerência Executiva
- Média Liderança: Gerência e Coordenação
- Nível Técnico: Especialistas e Consultores
- Nível Operacional: Assistentes e Analistas
- Executivo Comercial: Gerentes de Negócio e Executivos Comerciais

Imagem 3

No Relatório de Transparência Salarial também subsidiamos o Ministério do Trabalho e Emprego com informações qualitativas sobre nossa gestão e ações estruturadas para o tema, enviadas diretamente na plataforma do Ministério. Possuímos iniciativas internas que atuam como fomento para mitigação de disparidade salarial, descritas não exaustivamente a seguir:

1

Programa Liderança Inclusiva

A Cielo possui um Programa de Liderança Inclusiva estruturado para avaliar o índice de Liderança Inclusiva de todas as pessoas líderes e um treinamento exclusivo para capacitá-las para o desenvolvimento do arquétipo da liderança inclusiva.

2

Programa de Mentoria Feminina com intersecção racial

O Programa de Mentoria Feminina visa desenvolver e acelerar a carreira de mulheres para assumirem posição de liderança. 50% das vagas são destinadas para mulheres negras e indígenas.

3

Vagas afirmativas

Possuímos diversas vagas afirmativas para mulheres.

4

Conversas Plurais

O Conversas Plurais é o espaço de acultramento inclusivo na companhia que se desdobra em diversas ações de comunicação sobre o tema de diversidade a fim de desenvolver uma cultura organizacional que seja antimachista, antirracista, anticapacitista e antiLGBTfóbica com um posicionamento institucional Protagonista nas pautas de Diversidade.

9

Metas de Representatividade

A Cielo possui metas de representatividade aprovadas em Conselho de Administração para aumentar a diversidade de gênero e étnico-racial na companhia. Até 2025 mulheres no quadro geral devem representar 45% e pessoas negras e indígenas 35%, já na liderança mulheres devem representar 42% e pessoas negras e indígenas 22%.

5

Canal de Denúncias

Canal exclusivo para receber os relatos sobre eventuais desvios do nosso Código de Conduta Ética. O Canal de Ética da Cielo possui categorização específica das denúncias em relação a aspectos de Diversidade, permitindo que os relatos relacionados ao tema sejam endereçados e tratados de forma adequada, reforçando o compromisso da Cielo em promover a Diversidade e a Inclusão.

6

Sala de apoio à amamentação

Disponível em nossa sede localizada em Alphaville, todas as colaboradoras da Cielo possuem acesso à sala de apoio à amamentação e kit completo para coleta de leite.

7

Sementinha

O Sementinha é um programa de acolhimento para todas as gestantes (colaboradoras e cônjuges) da Cielo e também Cultura de Bem-Estar Parental. O sementinha contempla: Acompanhamento da gestação com o ComTato; Orientações em relação aos procedimentos na Cielo; Licença estendida mãe (180 dias) e pai (20 dias); Livro do bebê "Acontecia enquanto eu nascia"; Auxílio creche ou babá até completar 2 anos.

8

Política de Diversidade

A Cielo possui políticas claras à respeito do compromisso com a Diversidade, Equidade e Inclusão, evidenciado através da [Política de Diversidade e Inclusão](#).

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

CNPJ: 01027058000191

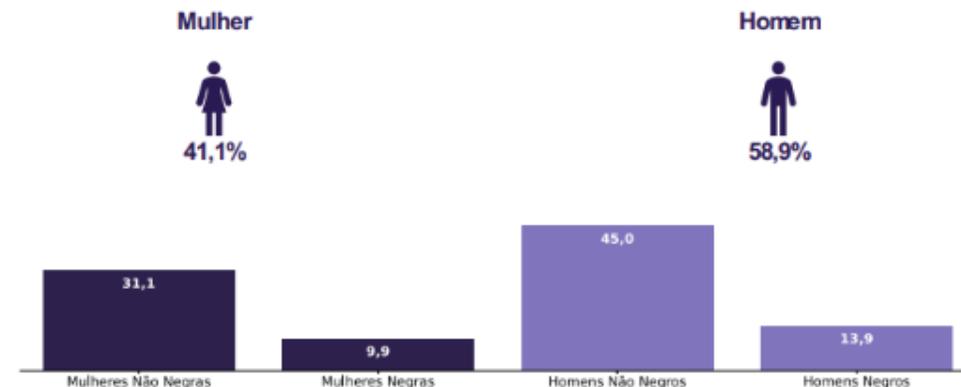


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 78,1% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 80,1%

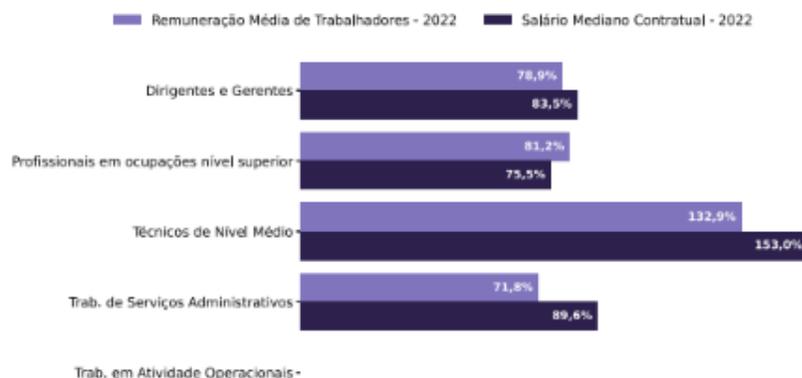
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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>	78,1%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	<p> $\frac{\text{Número total de Homens} \times \text{Salário médio para Homens (H)}}{\text{Número total de Homens} + \text{Número total de Mulheres}} = \text{Salário médio para Homens (H)}$ </p> <p> $\frac{\text{Número total de Mulheres} \times \text{Salário médio para Mulheres (M)}}{\text{Número total de Homens} + \text{Número total de Mulheres}} = \text{Salário médio para Mulheres (M)}$ </p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	80,1%

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	
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	

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

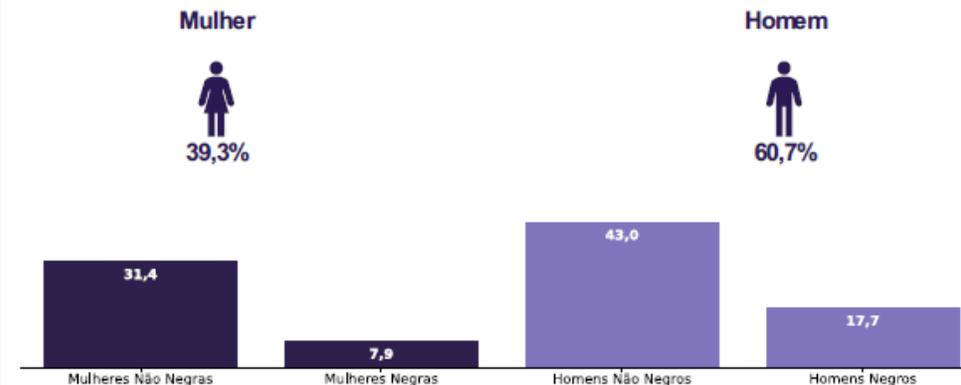
CNPJ: 01416845000125

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 105,4% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 103,1%

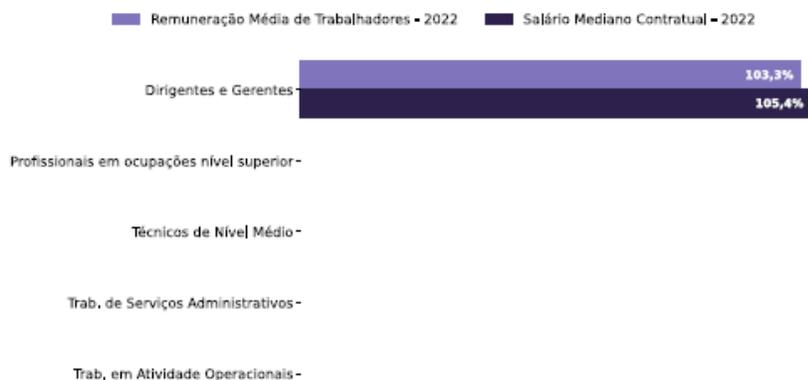
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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>	105,4%
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>	103,1%

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:



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	

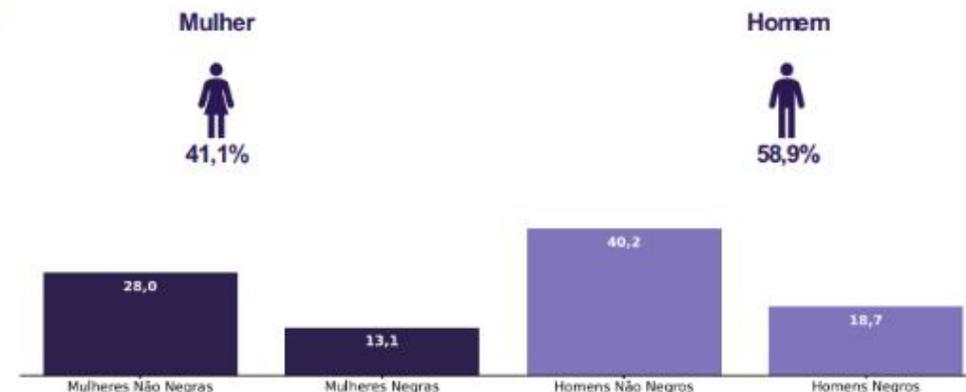
Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três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

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 107,4% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 108,1%

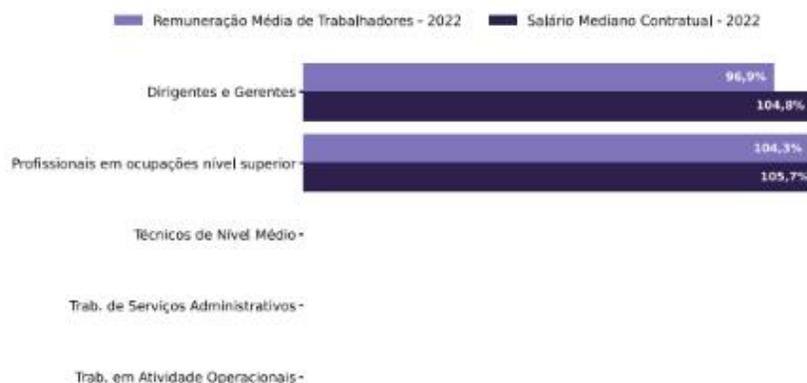
Indicador	Definição	Razão MH
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	107,4%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 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>	108,1%

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	