



Relatório de Transparência Salarial

Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023

Portaria MTE nº 3714/2023

Instrução Normativa GM /MTE nº 6/2024



Sumário

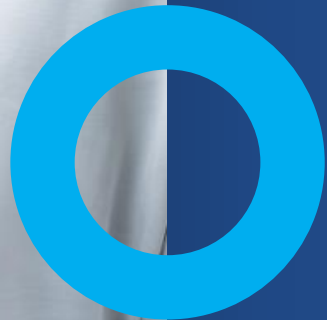
01. Práticas de Diversidade

02. Equidade Salarial na Cielo

03. Relatórios



Práticas de Diversidade



Os compromissos de Diversidade & Inclusão na Cielo

A Cielo acredita que a inovação e o crescimento dos seus negócios dependem também da **criação de ambientes que valorizem a diversidade, a inclusão e o respeito**. Isso permite que todos possam expressar sua identidade e se sentir parte da Companhia, cooperando para que a Cielo alcance seus objetivos com sucesso.

Com o objetivo de disseminar uma cultura diversa e inclusiva, **desenvolvemos ações voltadas ao aumento do conhecimento das nossas pessoas a respeito da relevância estratégica do tema**, bem como a definição de práticas e iniciativas que promovam a equidade e a inclusão

A Companhia possui uma [Política de Diversidade e Inclusão](#), onde, entre outros pontos, assume **compromisso com a equidade de remuneração**.

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

Linha do tempo da jornada de Diversidade na Cielo



2021

- Lançamento do Manifesto de Diversidade e Inclusão
- Definição de 6 compromissos de Diversidade
- Publicação da Política de Diversidade
- Lançamento da Cartilha de Diversidade e Inclusão
- Realização de 20 “Conversas Plurais” – espaço de debate sobre temas de Diversidade.
- Realização do Censo PcD e Étnico-Racial
- Definição das metas de Representatividade
- Inclusão de cotas raciais no programa de MBA
- Implementação da trilha de Diversidade
- Inserção de categorias de diversidade no Canal de Ética
- Instituição dos Grupos de Afinidade.



2022

- Inclusão de Cláusula de Diversidade na homologação de fornecedores
- Lançamento da Trilha ESG
- Treinamento de Liderança Inclusiva
- Programa de Formação exclusivo para PcDs na comercial
- 12 edições de Conversas Plurais
- 1ª edição do Programa de Mentoria Feminina
- Obtenção da Certificação Guia de Rodas
- Adesão a Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial
- Realização de Pesquisa Demográfica LGBTQIAP+
- Prêmio Diversidade em Prática na categoria Liderança Inclusiva



2023

- 2ª edição do Programa de Mentoria Feminina
- BootCamp Cielo Tech exclusivo para PcDs
- Lançamento do videocast de Conversas Plurais
- Programa de Talento para PcDs na comercial
- Renovamos a nossa certificação do Guia de Rodas
- Presença na carteira do IDIVERSA B3
- 2ª edição do Programa de Liderança Inclusiva
- Adesão à campanha “Brasil sem Misoginia”
- Inserção de perguntas de diversidade na pesquisa de eNPS



2024

- 3ª edição do Programa de Liderança Inclusiva
- 1ª edição do Programa de Assessor de Novos Negócios exclusivo para PcDs
- 2ª edição do Programa de Mentoria Feminina com expansão de 137% de vagas
- Capacitação para áreas viabilizadoras de diversidade
- Lançamento de campos de autodeclaração LGBTQIAP+ nos sistemas internos
- Atualização da Política de Diversidade com inserção de cláusulas referente à equiparação salarial
- Criação de dashboard de equidade para monitoramento de indicadores de representatividade, equiparação salarial e índice de liderança inclusiva

Para apoiar o desenvolvimento de iniciativas de diversidade, atuamos em seis pilares:

Desenvolver uma **liderança comprometida**, que demonstre um **comportamento ativo e protagonista** na promoção da Diversidade & Inclusão.

Buscar a inclusão **racial, de gênero, LGBTQIA+ e de pessoas com deficiência** em todos os níveis da empresa, **representativos à demografia brasileira**, garantindo processos seletivos orientados por **ações afirmativas**.

Apoiar o **desenvolvimento de carreira de grupos minorizados**, garantindo **igualdade de oportunidades** em promoções e movimentações, e, **combatendo os vieses inconscientes** de forma ativa.



Desenvolver uma Cultura Organizacional **Antimachista, Antirracista, Anticapacitista e AntiLGBTfóbica** com um posicionamento institucional **protagonista nas pautas de Diversidade & Inclusão**.

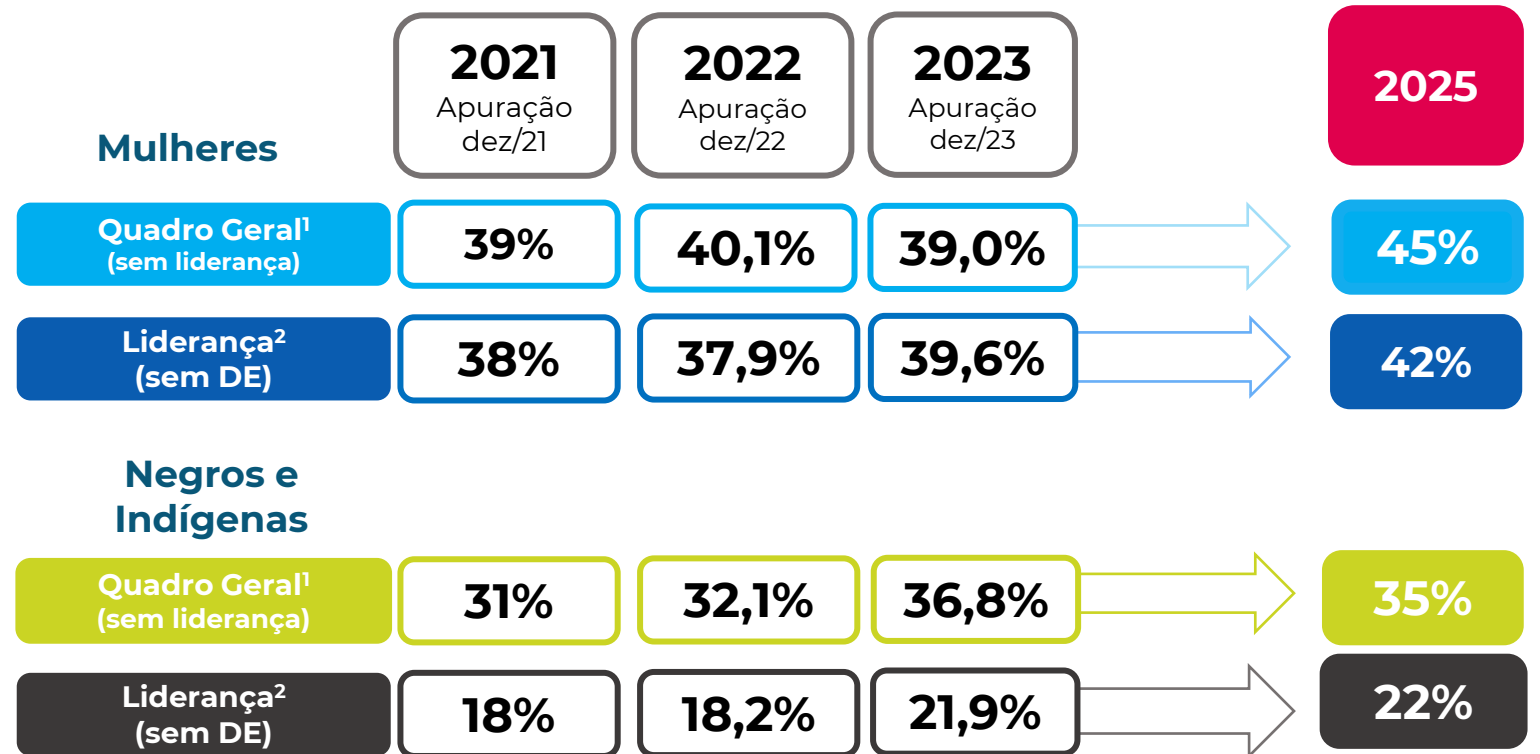
Fomentar a **inclusão socioproductiva de grupos minorizados**, apoiando uma **inovação social** que estimule a Diversidade & Inclusão em **toda cadeia de valor, incluindo nossos clientes**.

Garantir a existência de uma **estrutura formal** para atuação na agenda de Diversidade & Inclusão, direcionando e alocando **esforços, equipes e recursos**.

A Cielo possui metas de representatividade de mulheres e pessoas negras ou indígenas

Como forma de apoiar a Companhia no cumprimento de seus objetivos de equidade, diversidade e inclusão, **estruturamos um conjunto de metas com a finalidade de tornar mais representativo o nosso quadro geral de pessoas colaboradoras e lideranças.**

As metas foram aprovadas pelo Conselho de Administração da Companhia em 2021.



1. Quadro Geral refere-se ao colaboradores com contrato CLT ativos e que não possuem responsabilidade sobre gestão de pessoas.

2. Liderança refere-se aos colaboradores com contrato CLT ativos e que possuem responsabilidade sobre gestão de pessoas (Diretoria Executiva não compõe este número).

Desenvolvemos ações e iniciativas que atuam como fomento para mitigação de disparidade salarial:

MENTORIA FEMININA

Realizamos no último ano a segunda edição do programa de Mentoria Feminina, que visa acelerar as carreiras de colaboradoras com alto potencial, oferecendo oportunidades expandir suas conexões profissionais e estabelecer uma sólida rede de apoio. Isso não apenas favorece o crescimento de suas habilidades, mas também garante que esse desenvolvimento esteja em sintonia com os atributos culturais da Cielo.

Destinamos 50% das vagas de forma afirmativa para mulheres negras e indígenas. Ao todo, 38 mulheres foram selecionadas para participarem do Programa.

LIDERANÇA INCLUSIVA

Desenvolver uma liderança que atue de forma ativa e protagonista na promoção da Diversidade e Inclusão é nosso compromisso. Para nós, uma liderança inclusiva é aquela que sabe respeitar, valorizar e aproveitar as diferenças entre as pessoas, criando um ambiente de trabalho saudável, seguro e colaborativo, e que atua de maneira ativa para promover a equidade, seja combatendo vieses ou criando oportunidades para grupos minorizados.

Para isso, temos o Programa de Liderança Inclusiva, dedicado a desenvolver líderes capazes de promover a diversidade em suas equipes.

Assim, em 2023, 193 pessoas líderes foram treinadas, num total de 88 horas de treinamentos por líder.

VAGAS AFIRMATIVAS

Na Cielo tornamos os processos de seleção uma alavanca para aumento da representatividade. Assim, na busca por novos talentos, adotamos como prática a reserva de vagas afirmativas destinadas exclusivamente a pessoas que frequentemente enfrentam discriminação e segregação no mercado, como mulheres, pessoas com deficiência, pessoas negras, LGBTQIA+.

Desenvolvemos ações e iniciativas que atuam como fomento para mitigação de disparidade salarial:

BRASIL SEM MISOGINIA

Em 2023, aderimos à campanha “Brasil sem Misoginia”, iniciativa do Ministério das Mulheres que tem o objetivo de mobilizar diversos setores da sociedade no combate ao ódio, à discriminação e à violência contra a mulher.

Em ação conjunta, a Cielo e mais de 100 empresas, governos estaduais, movimentos sociais e diversas instituições da sociedade civil assinaram o “Termo de Adesão” à campanha, em cerimônia realizada em Brasília (DF).

Saiba mais [clikando aqui](#).

GRUPOS DE AFINIDADES

A companhia dispõe de grupos de afinidade, que contribuem ativamente com a construção da cultura corporativa do Time Cielo. São eles:

- Além do Gênero: responsável pelas ações de empoderamento feminino na companhia;
- Blue to Black: trata das questões relativas às relações étnico-raciais;
- Prisma: dá representatividade à comunidade LGBTQIAP+;
- Somos Todos Um: voltado para as pautas relacionadas às pessoas com deficiência (PcDs).

RANKING TEMÁTICO DO GPTW

A Cielo é reconhecida como uma das Melhores Empresas do Brasil para Trabalhar em Equidade de Gênero, de acordo com o ranking temático de Diversidade do Great Place to Work (GPTW).

Saiba mais [clikando aqui](#).

GUIA DE RODAS

Possuímos a Certificação Guia de Rodas, garantindo que nossa organização e estruturas seguem as boas práticas de inclusão e acessibilidade predial.



Equidade Salarial na Cielo

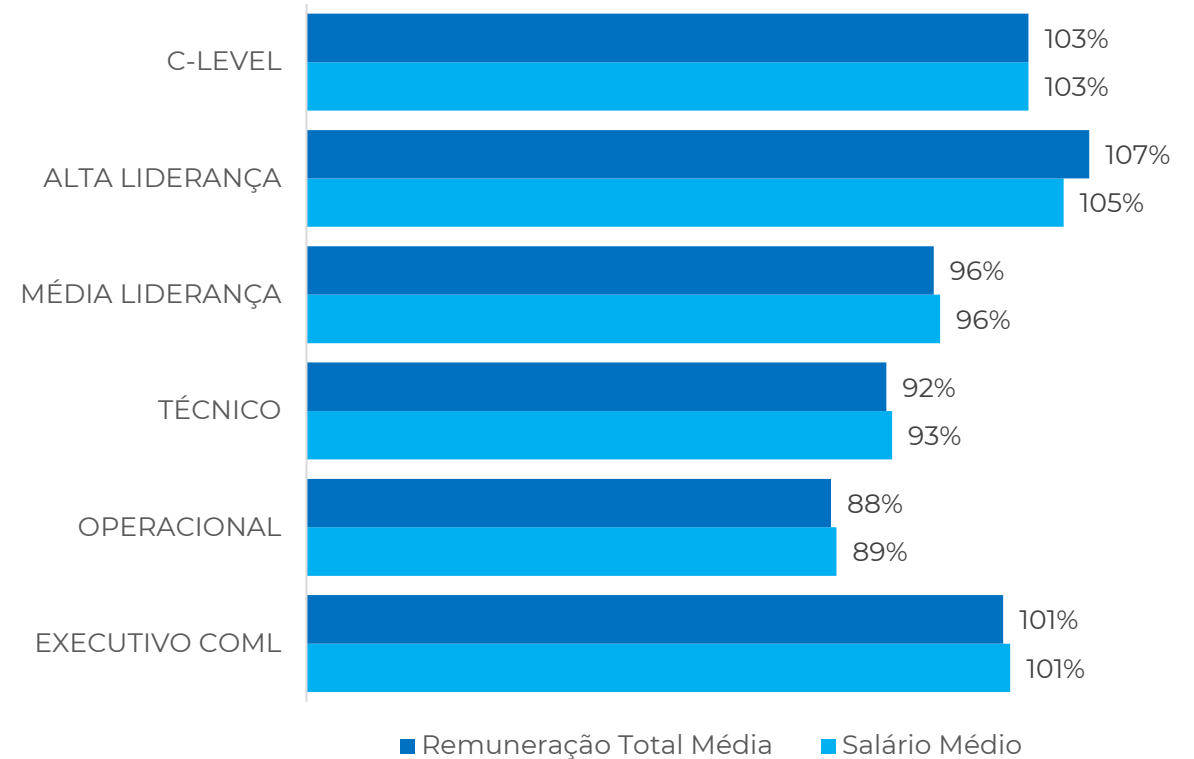


Equidade Salarial na Cielo

O Relatório de Transparência Salarial considera os dados da CBO (Classificação Brasileira de Ocupações) para realizar a divisão de cargos, classificação diferente da utilizada pela Cielo.

Assim, utilizamos uma classificação mais atualizada e coerente com o mercado atual para gerenciamento da disparidade salarial. Esses dados são monitorados e publicados no [Relatório Anual Integrado](#).

No gráfico ao lado, apresentamos a razão matemática do salário médio e remuneração total média das mulheres em relação aos dos homens, segregados pelas categorias funcionais adotadas pela Cielo.



METODOLOGIA

1. Cálculo do (i) salário médio das mulheres e dos homens de um mesmo nível hierárquico; e (ii) remuneração total média das mulheres e dos homens de um mesmo nível hierárquico
2. Divisão do (i) salário médio da mulher pelo salário médio dos homens, conforme nível hierárquico; e (ii) remuneração total média das mulheres pela remuneração total média dos homens, conforme nível hierárquico.
3. Apresentação dos dados publicamente, segregados pelas categorias funcionais da Cielo:
 - C-Level (Vice Presidentes) | Alta liderança (Superintendentes e Gerentes Executivos) | Média Liderança (Gerentes e Coordenadores) | Técnico (Especialistas e consultores) | Operacional (Assistentes e Analistas) | Executivo Comercial (Gerente de Negócios e Executivos Comerciais)



Relatórios

CONTEXTO

O **Relatório de Transparência Salarial** é desenvolvido e divulgado pelo **Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)**, com base em dados do segundo semestre de 2024.

Este documento não realiza comparações salariais ou de critérios remuneratórios entre homens e mulheres para trabalhos de igual valor, função ou tempo de serviço.

Seu propósito é única e exclusivamente atender às exigências da **Lei nº 11.795** de 3 de julho de 2023, e da **Portaria MTE nº 3.714/2023**.

[CIELO S.A - INSTITUICAO DE PAGAMENTO | CNPJ: 01.027.058/0001-91](#)

[SERVINET SERVIÇOS LTDA | CNPJ 01.416.845/0001-25](#)

[STELO S.A | CNPJ 14.625.224/0001-01](#)

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

Empregador: 01.027.058/0001-91 / Quant. de trabalhadores: 2664

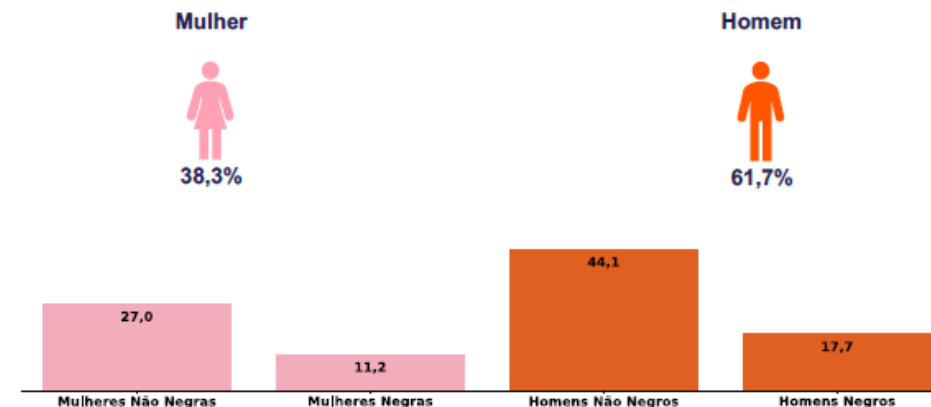


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 82,6% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 84,1%

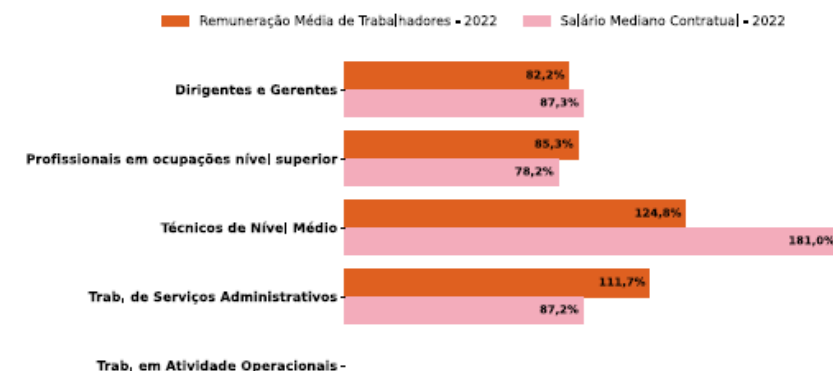
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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

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>	82,6%
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 aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	84,1%



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+, indígenas)	📊📊📊
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

Empregador: 01.416.845/0001-25 / Quant. de trabalhadores: 3029

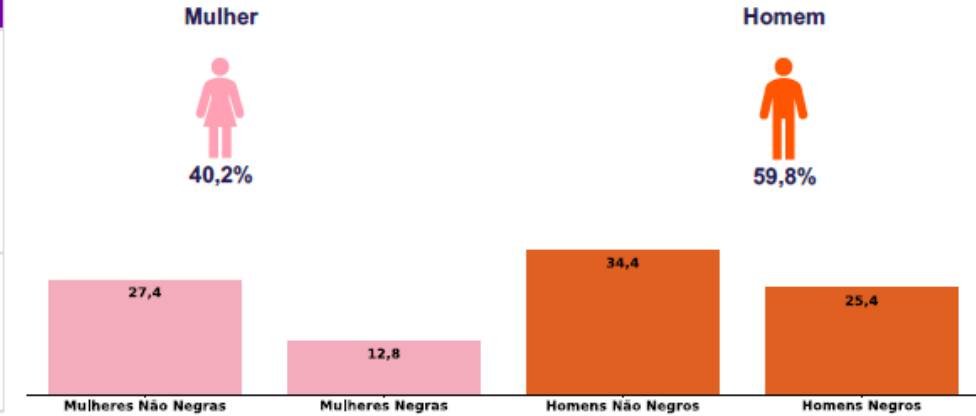


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 102,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 101,5%

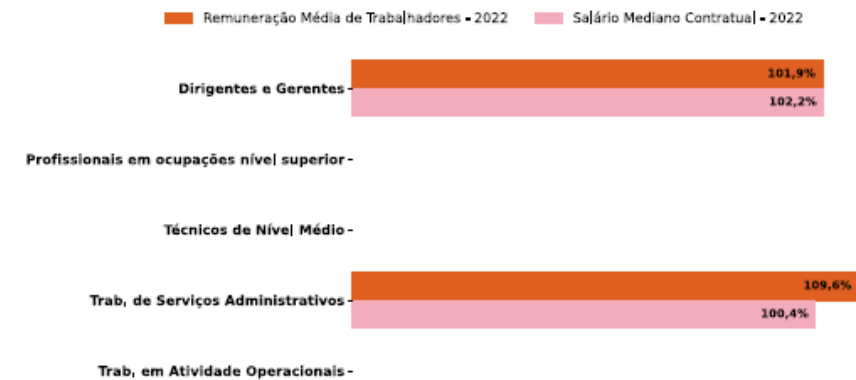
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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

Indicador	Definição	Razao 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>	102,0%
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 aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	101,5%



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+, Indígenas)	📊📊📊
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.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

Empregador: 14.625.224/0001-01 / Quant. de trabalhadores: 175

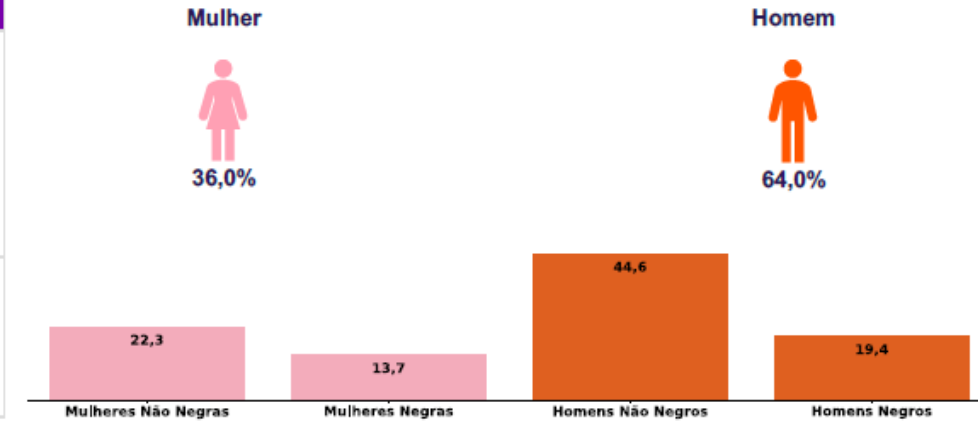


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 106,5% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 89,6%

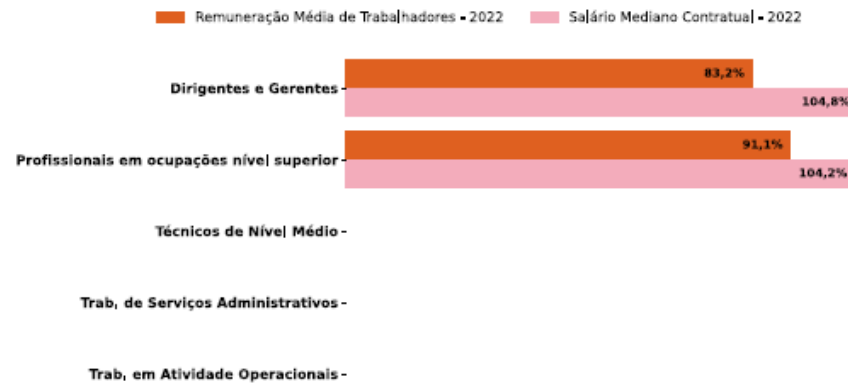
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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

Indicador	Definição	Razao 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>	106,5%
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 aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	89,6%



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
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	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+, Indígenas)	👤👤👤
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	

cielo

Contato | sustentabilidade@cielo.com.br

