



cielo

## Relatório de Transparência Salarial

# 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, Equidade 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

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

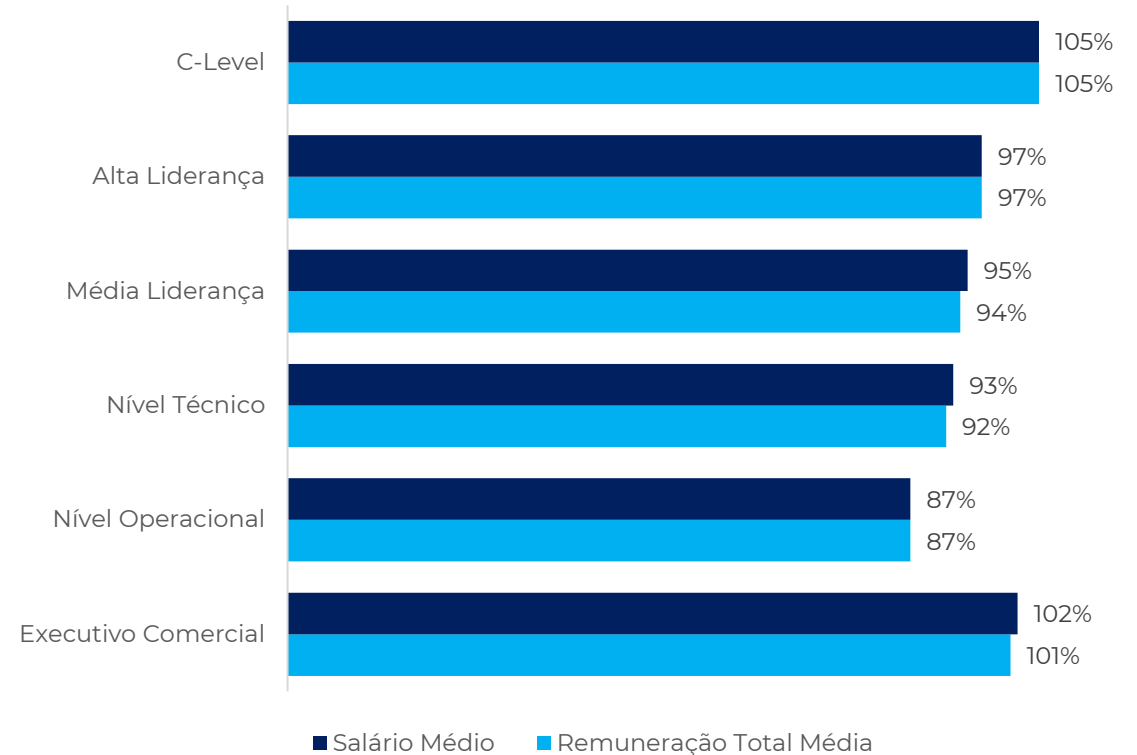
Garantir a existência de uma **estrutura formal** para atuação na agenda de Diversidade & Inclusão, direcionando e alocando **esforços, equipes e recursos**.

# Equidade Salarial na Cielo

O Relatório de Transparência Salarial divulgado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) 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 e o contexto da Companhia 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 e no mesmo recorte temporal dos dados do MTE.



## 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)

# RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL

O **Relatório de Transparência Salarial** é desenvolvido e divulgado pelo **Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)**, com base em dados do primeiro semestre de 2025.

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 14.611** de 3 de julho de 2023, e da **Portaria MTE nº 3.714/2023**.

**Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026**

Empregador: 01.027.058/0001-91 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 6.545

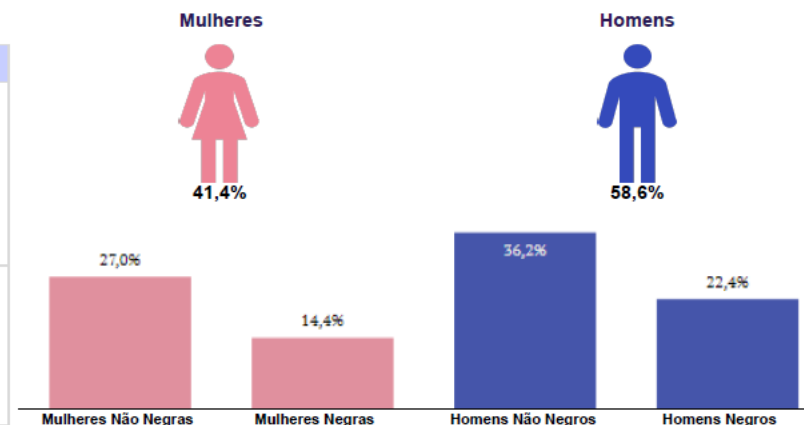


**Diferença salarial entre mulheres e homens**

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 92,3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 87,7% da recebida pelos homens.

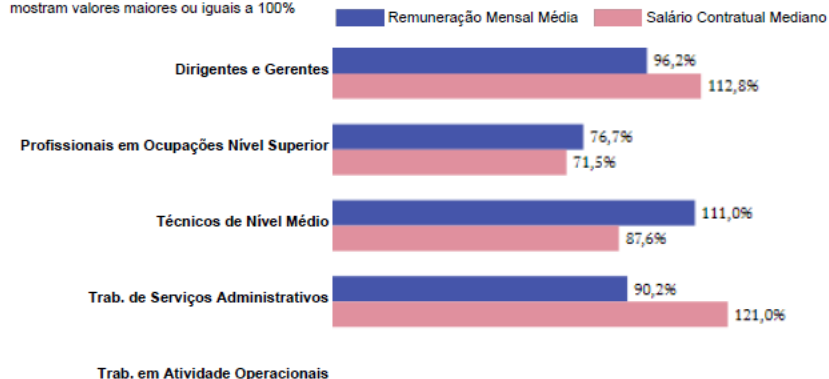
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	92,3%
Remuneração Mensal Média	$\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}$ Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	87,7%

**Composição do total de empregados por sexo e raça/cor**



**Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes 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.

**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 cargos de direção e gerência	🚫

Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Dezembro/2025) e Portal Emprega Brasil (Fevereiro/2026).

Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de dezembro de 2025, enquanto as remunerações consideram o período de janeiro a dezembro de 2025. As demais informações complementares foram coletadas em fevereiro de 2026.

**Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026**  
**Empregador: 14.625.224/0001-01 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 175**

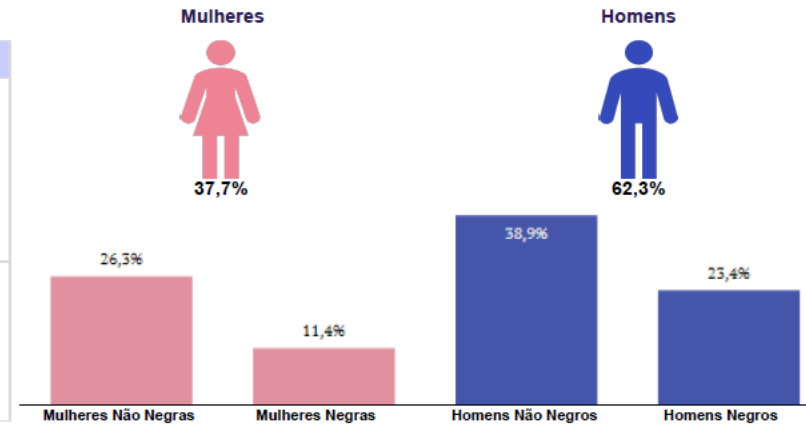


**Diferença salarial entre mulheres e homens**

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 81,3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 84,6% da recebida pelos homens.

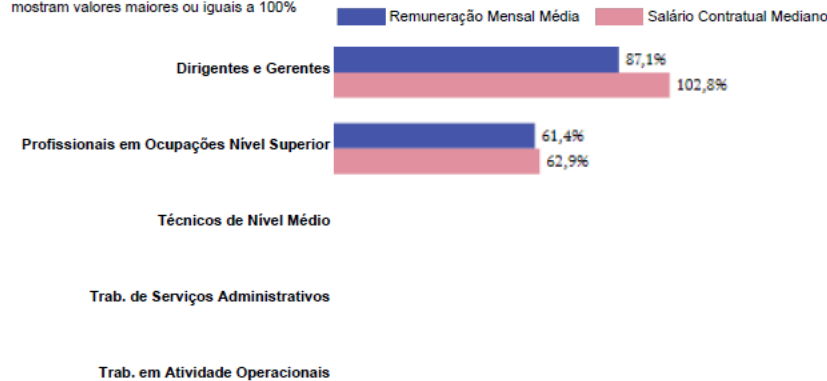
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	81,3%
Remuneração Mensal Média	<p> <math>\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}</math> </p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	84,6%

**Composição do total de empregados por sexo e raça/cor**



**Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes 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.

**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 cargos de direção e gerência	🚫

Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Dezembro/2025) e Portal Emprega Brasil (Fevereiro/2026).

Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de dezembro de 2025, enquanto as remunerações consideram o período de janeiro a dezembro de 2025. As demais informações complementares foram coletadas em fevereiro de 2026.

**Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026**  
**Empregador: 01.027.058/0005-15 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 208**

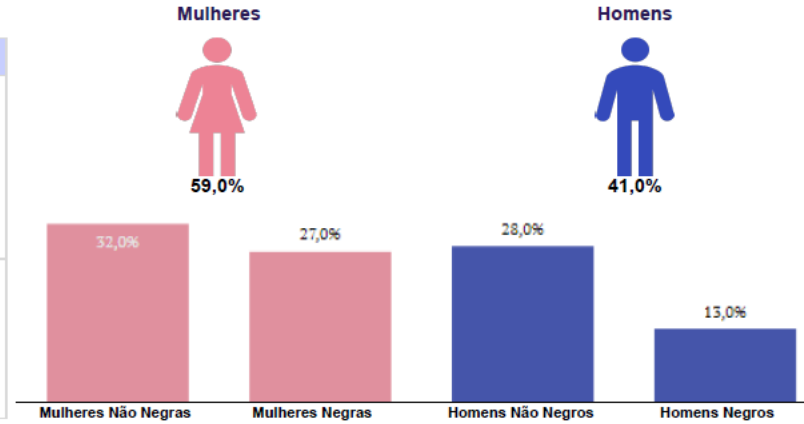


**Diferença salarial entre mulheres e homens**

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 110,0% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	100,0%
Remuneração Mensal Média	<p> <math>\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}</math> </p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	110,0%

**Composição do total de empregados por sexo e raça/cor**



**Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes 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.

**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 cargos de direção e gerência	🚫

Fonte: eSocial. Rais Mensal Dezembro de 2025 e Portal Emprega Brasil - Fevereiro de 2026

cielo

