

Contabilizei.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial.

Lei 14.611/2023 - Igualdade salarial e critérios remuneratórios entre homens e mulheres.

Em conformidade com a Lei nº 14.611, de 4 de julho de 2023, também conhecida como Lei de Igualdade Salarial, o Decreto nº 11.795 e a Portaria nº 3.714 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), e em linha com os nossos valores e o nosso compromisso com a valorização da diversidade e a promoção da equidade de gênero, a Contabilizei disponibiliza o Relatório de Transparência Salarial. Você pode acessá-lo aqui.

O relatório apresentado pelo governo contém os dados de 2022, agrupados por grandes grupos de cargos e engloba a média geral da empresa. Neste relatório, não são considerados a especificidade do segmento, o nível de senioridade e o tempo de empresa dos colaboradores. Desta forma, a informação precisa ser melhor analisada para o entendimento das políticas adotadas pela companhia.

Por fim, esclarecemos que quaisquer dados pessoais foram devidamente anonimizados, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD - Lei nº 13.709/2018.

Como trabalhamos na Contabilizei para garantir políticas justas em relação à igualdade salarial?

Na Contabilizei, temos um desenho de trilhas de carreira que estão organizadas por vice-presidência e por especialidades dentro de cada trilha. Com base nesta trilha, descrevemos os cargos contemplando responsabilidades, competências técnicas e comportamentais.

A nossa política salarial é revisada anualmente por meio da participação em pesquisa salarial de mercado. Adotamos como parceiro a Willis Towers Watson, uma companhia internacionalmente renomada com 326 empresas participantes no último ano. Essa base comparativa nos ajuda a tomar as melhores decisões para entender o mercado e sermos coerentes em nossas estratégias.

As nossas tabelas salariais são estruturadas a partir deste comparativo de mercado. Importante ressaltar que o desdobramento acontece de acordo com a estrutura de cada vice-presidência, pois existem realidades bastante distintas em nossas especialidades, como contabilidade, tecnologia, produto, atendimento ao cliente, plano de saúde, entre outras.

A partir desta estratégia, todas as políticas de gestão de pessoas são desenhadas para garantir um processo justo e meritocrático, analisando a senioridade e a performance individual dos colaboradores.

Com base nas premissas que descrevemos internamente, entendemos a relevância de demonstrar a abertura de nossas análises, para melhor compreensão do modelo.

A análise atual publicada pelo governo baseia-se no ano de 2022. Aqui estamos demonstrando a análise dos anos de 2022 e 2024.

Utilizamos como premissa a média salarial de mulheres em relação aos homens por nível de cargo e por vice-presidência.

Aplicamos o percentual de 7% como referência para avaliar a nossa equidade salarial, tendo em vista que é um percentual mínimo adotado em nossa política para colaboradores com boa performance.

Para melhor apresentação do fato, em verde estão todos os pontos de alta adesão à equidade salarial no comparativo entre homens e mulheres. Imprescindível salientar que aqui não estão demonstradas performance individual, senioridade e tempo de empresa.

| Contabilizei. | VP PRODUTOS AO CLIENTE | | VP ADM/FINANCEIRO | | VP AQUISICAO | | VP OPERACAO | | VP PESSOAS CULTURA | | VP TECNOLOGIA | | | |
|---------------------------|---|--------|-------------------|--------|--------------|--------|-------------|-------|--------------------|-------|---------------|-------|------|------|
| | 14% | | 5% | | 25% | | 38% | | 5% | | 13% | | | |
| | % de Headcount em cada Vice-presidência | | 2022 | 2024 | 2022 | 2024 | 2022 | 2024 | 2022 | 2024 | 2022 | 2024 | 2022 | 2024 |
| Cargos | 2022 | 2024 | 2022 | 2024 | 2022 | 2024 | 2022 | 2024 | 2022 | 2024 | 2022 | 2024 | 2022 | 2024 |
| 1. APRENDIZ | - | - | - | -5,7% | -16,7% | -13,7% | 5,0% | -2,9% | -8,3% | -1,3% | 2,6% | 10,7% | | |
| 1. ASSISTENTE | -2,6% | - | - | - | 0,3% | -2,0% | -1,6% | 0,5% | - | 0,4% | - | - | | |
| 1. ESTAGIARIO | - | - | - | - | - | -5,6% | - | - | 0,0% | - | - | - | | |
| 2. ANALISTA JUNIOR | -8,0% | -16,9% | -8,2% | -10,3% | 0,0% | 6,4% | 7,6% | 1,3% | 6,3% | - | 6,2% | -2,3% | | |
| 3. ANALISTA PLENO | -23,7% | -17,0% | -30,0% | -0,2% | -3,5% | -8,0% | -8,5% | -3,3% | 1,0% | 6,0% | -4,3% | 0,3% | | |
| 4. ANALISTA SENIOR | -6,1% | -2,9% | -0,1% | 0,2% | -22,1% | -26,2% | -5,7% | -3,7% | -4,7% | 4,1% | -15,6% | -5,1% | | |
| 4. SUPERVISOR | - | - | - | - | 0,7% | 6,8% | -13,3% | - | - | - | - | - | | |
| 5. COORDENADOR | -36,0% | -19,9% | 14,9% | 3,8% | 6,7% | 16,1% | -8,0% | -2,9% | -8,6% | - | -5,7% | - | | |
| 5. ESPECIALISTA | 1,2% | 16,2% | 3,6% | -9,4% | - | - | 12,8% | 11,3% | - | - | -7,4% | 0,8% | | |
| 6. ESPECIALISTA SENIOR | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | | |
| 6. GERENTE JUNIOR | 2,8% | -3,0% | 17,7% | 13,1% | -12,8% | -26,1% | 4,3% | 1,9% | - | -0,5% | 1,9% | 0,5% | | |
| 7. CONSULTOR ESPECIALISTA | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | | |
| 7. GERENTE | - | - | 0,4% | 0,0% | - | - | -10,3% | -1,3% | 16,9% | 46,1% | - | - | | |
| 8. HEAD | - | 19,6% | -19,6% | -19,3% | -27,9% | -10,3% | - | 9,6% | - | - | - | - | | |
| 9. DIRETOR | - | 7,6% | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | | |

Legenda

Relação - Fem/Masc da média salarial

-7 a 7%

Acima de 7,1 e abaixo de -7,1%

Segue abaixo relatório divulgado pelo Governo com dados de 2022:

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

CNPJ: 20182807000108

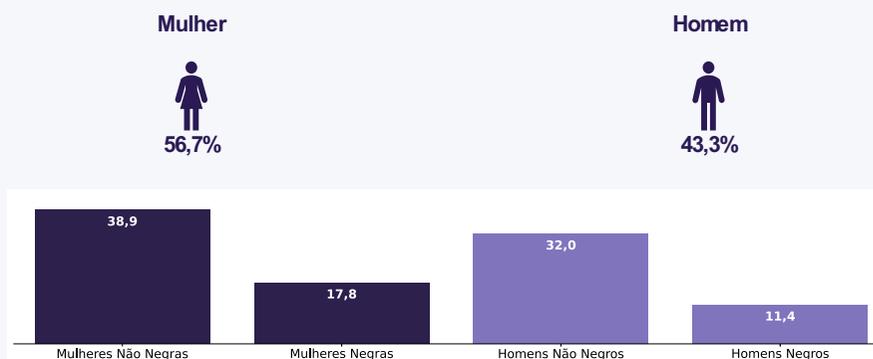


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 53,2% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 63,0%

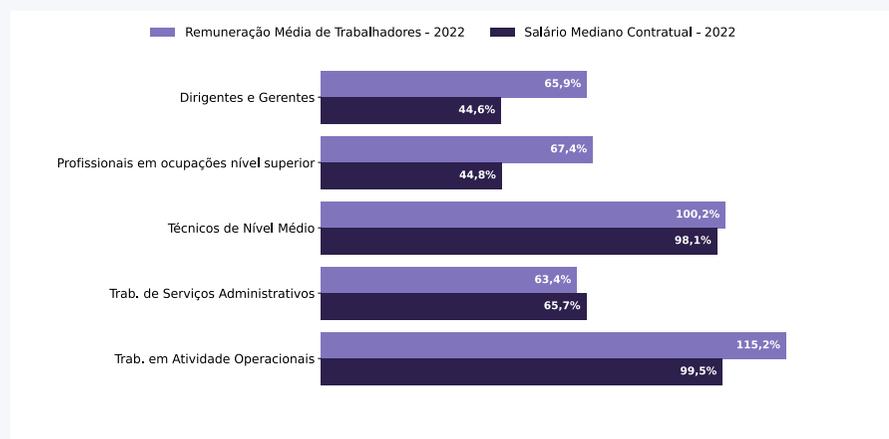
| Indicador | Definição | Razão M/H |
|--|---|-----------|
| Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022 | <p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p> | 53,2% |
| Remuneração Média (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> | 63,0% |

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 | ☑ |