



Way2

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial – Way2 Technology

Em atendimento a Lei Federal nº 14.611/2023, compartilhamos o relatório de transparência salarial e critérios remuneratórios elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

O relatório considerou dados da Way2 transmitido via e-social no ano de 2022, bem como as informações prestadas no portal do empregado Brasil.

Reforçamos nosso compromisso em manter um ambiente de trabalho justo e inclusivo, onde todos os colaboradores são valorizados pelo seu trabalho e contribuição para o sucesso da empresa. Queremos assegurar a todos os colaboradores que estamos comprometidos com a transparência e a equidade salarial.

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

CNPJ: 07143006000167

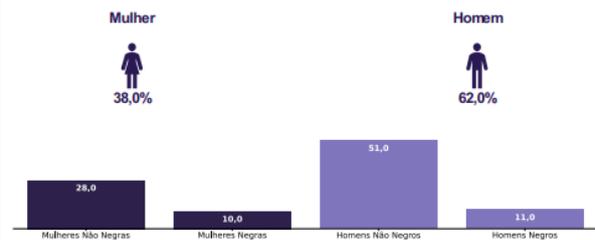


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 85,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 73,0%

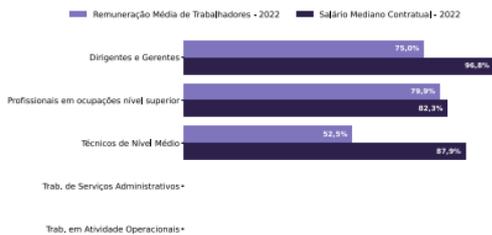
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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>	85,0%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	<p>Número total de Homens</p> <p>Salário médio para Homens (H)</p> <p>Número total de Mulheres</p> <p>Salário médio para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	73,0%

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 de 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.

Fonte: eSocial. Rais 2022 e Portal Emprega Brasil mar.2024