



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 - 2º Semestre 2024
 Empregador: 07.143.006/0001-67 / Quant. de trabalhadores: 115

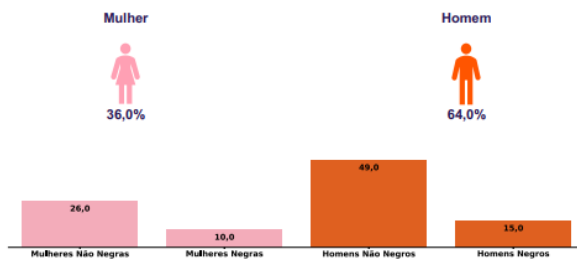


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 79,1% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 69,9%

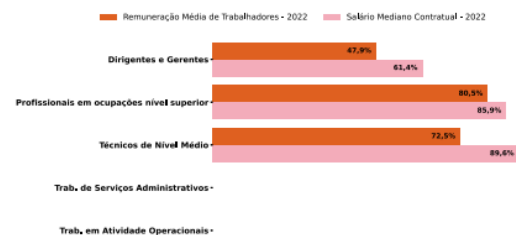
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	79,1%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	Número Total de Homens = Salário médio para Homens (H) Número Total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em percentagem (%)	69,9%

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 apresente cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por menor de 160 mulheres; (2) por ter menor de 160 homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter 160 homens nem 160 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	Fl
Cumprir metas de produção	Fl
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	Fl
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	Fl
Tempo de experiência profissional	Fl
Capacidade de trabalho em equipe	Fl
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Fl
Ações para aumentar a diversidade	1º Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Fl Fl Fl Fl
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 2023 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2024