

# RELATÓRIO DE EQUIDADE SALARIAL

2º SEMESTRE - 2025



## Introdução

Na Neurotech, a diversidade é um pilar essencial de nossa cultura organizacional, refletindo o compromisso com o nosso valor **Pluralidade**. Valorizamos e promovemos ativamente a inclusão de pessoas com diferentes origens, vivências e perspectivas em nossa equipe, abrangendo uma variedade de características como raça, etnia, gênero, orientação sexual, idade, religião, deficiência, classe social, educação e formação.

# Pluralidade

As práticas de diversidade e inclusão corporativas são incorporadas em todos os âmbitos da Neurotech. Como estratégia foram implementadas ações de conscientização, em todos os níveis organizacionais, para as pessoas colaboradoras, e treinamento especializado para as pessoas líderes.

No final de 2024, realizamos um novo censo de diversidade, cujos resultados, divulgados recentemente, reforçam nosso compromisso com a transparência e a evolução contínua das práticas inclusivas.

Os resultados do censo de diversidade, divulgados recentemente, oferecem uma visão aprofundada da composição das nossas equipes e servem como base para o desenvolvimento de futuras ações que fortaleçam nossa cultura inclusiva.

Acreditamos firmemente que equipes diversas demonstram maior capacidade de criatividade, inovação e eficácia. Apresentaremos a seguir a evolução da nossa estratégia em busca da equidade e inclusão de gênero.



# Nossa História

2021

## Fase Preliminar

- ❑ Criação do Grupo de Diverselab
- ❑ Vagas com linguagem de gênero neutra

2022

## Estruturar e Inspirar

- ❑ Criação do comitê de diversidade
- ❑ Adesão ao Programa Empresa Cidadã

2023

## Diagnosticar e Ampliar

- ❑ Meta Corporativa
- ❑ 1º Censo de Diversidade
- ❑ Lançamento do Guia de Diversidade
- ❑ Atuação em parceria com Compliance – Canal de denúncias
- ❑ Ampliação de agendas de letramento

2024

## Consolidar e Evoluir

- ❑ Meta Corporativa
- ❑ Grupos de Afinidade
- ❑ Plano Estratégico
- ❑ 2º Censo de Diversidade
- ❑ Patrocínio do "Vem pra Neuro, Mulher"

2025

## Fortalecer e Aprofundar

- ❑ Meta Corporativa
- ❑ Grupos de Afinidade
- ❑ Plano Estratégico
- ❑ Integração de Iniciativas ESG
- ❑ Adesão ao Pacto Global



NEUROTECH

Uma marca B3

# Remuneração

A Neurotech mantém uma política interna de Gestão de Pessoas voltada para fortalecer o plano de negócios da empresa, focando na criação de um ambiente inclusivo, diversificado e representativo para impulsionar a sustentabilidade, competitividade e engajamento organizacional visando alto desempenho.

# Remuneração e Benefícios na Neurotech

Reconhecemos que a remuneração desempenha um papel crucial na retenção de talentos e, é estruturada em três componentes principais:

## Remuneração Fixa

Este componente é representado pelo valor mensal fixo recebido pelo colaborador. O salário base é determinado com base no nível do cargo, área de atuação e experiência do funcionário na posição. Mantemos um plano de cargos e salários, com critérios claros e transparentes para determinar aumentos salariais ou promoções.

As decisões relacionadas à remuneração são baseadas no desempenho, metas e tempo na posição atual de cada colaborador, promovendo um ambiente de trabalho justo e motivador. Anualmente, é designado um orçamento para reconhecimento dos colaboradores por progressão ou promoção, com suporte da área de Gente e Gestão aos gestores durante todo o processo.

## Incentivo de Curto Prazo

O Programa de Participação nos Lucros e Resultados (PLR) é um incentivo de curto prazo projetado para reconhecer e recompensar o cumprimento das metas estabelecidas pela empresa, área de atuação e metas individuais.

## Benefícios

Oferecemos benefícios para aprimorar a qualidade de vida dos colaboradores dentro e fora da empresa. Isso inclui assistência médica, vale alimentação/refeição, auxílio creche, seguro de vida, incentivo à prática esportiva, entre outros.

Nossa estratégia de remuneração e benefícios está alinhada com os objetivos e valores da empresa, buscando sempre reconhecer, engajar e reter nossos colaboradores de maneira transparente e consistente. Adotamos as melhores práticas do mercado para garantir uma competitividade interna e externa equilibrada, contribuindo para o desenvolvimento contínuo de nossos talentos, sem distinção de raça, etnia, gênero, orientação afetivo-sexual, deficiência, idade ou qualquer outra característica pessoal.





NEUROTECH

Uma marca B3

Nossas  
Práticas  
de **Diversidade**

## I Expansão para o Ecossistema

*A Neurotech reafirma seu compromisso com a diversidade e a inovação ao ampliar sua presença no setor de tecnologia. Por meio de parcerias estratégicas e iniciativas que fomentam o empoderamento feminino, fortalecemos o ecossistema de TI e abrimos novas oportunidades para a transformação e o crescimento do mercado.*

### Tech Woman 2025

Participamos como co-patrocinador do maior evento do Nordeste para Mulheres que atuam na área de tecnologia.

O evento tem como objetivo de aprimorar o conhecimento das mulheres que já estão no mercado TECH e abrir um mundo de possibilidades para mulheres que querem fazer sua transição de carreira.

### Impacto em Números

**+ 2000**

**participantes** com representatividade de 12 estados brasileiros.

**+ 25**

**Mentoras** da Neurotech

**+ 90**

**Mentorias** realizadas

### Impacto em Relatos das Participantes

**85%**

afirmaram que o evento **contribuiu** para seu **desenvolvimento profissional**

**72%**

perceberam mais oportunidades de **networking** e **visibilidade na tecnologia**



# |Techowman 2025



Ketty  
Sanches  
(Neurotech)

**TRILHA SOFT SKILLS**  
*De mulher maravilha para maravilhosa mulher: um ensaio sobre produtividade*



Natália  
Heimann  
(B3)

**TRILHA CARREIRA**  
*Desmistificando a IA, com aplicações na prática, para quem quer começar*



**Nossas ações no evento:** palestras, mentorias e stand de fotos profissionais para LinkedIn.



## I Expansão para o Ecossistema

A Neurotech reafirma seu compromisso com a diversidade e a inovação ao ampliar sua presença no setor de tecnologia. Por meio de parcerias estratégicas e iniciativas que fomentam o empoderamento feminino, fortalecemos o ecossistema de TI e abrimos novas oportunidades para a transformação e o crescimento do mercado.

### Formação de Mulheres em TI - Vem Pra Neuro, Mulher

Em parceria com a Telos, realizamos o programa Vem Pra Dados, Mulher!, que teve como objetivo proporcionar qualificação técnica e desenvolvimento profissional para ampliar a presença feminina no setor de TI, para mulheres em início ou transição de carreira, por meio de uma formação em Python.

Com mais **500 horas** de formação, o programa combinou aprendizado teórico e prático, com aulas técnicas e mentorias especializadas, que abordam habilidades técnicas e competências socioemocionais essenciais para impulsionar suas carreiras.

**30**  
Mulheres  
Formadas

**100%**  
Engajamento

**30 anos**  
média de idade

**60%**  
negras

**33,3%**  
desempregadas

#### Escolaridade



# | Destaques



**Jornal Digital**

TECNOLOGIA | ECONOMIA E INOVAÇÃO | EMPRESAS E NEGÓCIOS | SAÚDE | ESPORTE | PORTO DIGITAL | EMPRESAS | VAGAS

Porto Digital >

Programa da Neurotech em parceria com o Porto Digital quer aumentar número de mulheres na tecnologia

De: Juliana Veloso / 1 de Setembro de 2023

Em parceria com o Porto Digital, a Neurotech e a Têxas, plataforma de transformação digital, lançam o programa **Vem pra Neuro, Mulher!**. Ele tem como objetivo aumentar o número de mulheres negras lideranças na tecnologia. A iniciativa tem duração de seis meses e é voltada para mulheres maiores de 18 anos, que tenham Ensino Médio completo e residam no Recife ou Região Metropolitana. Interessadas em participar devem realizar sua inscrição com nome completo, endereço de e-mail e gênero [neste link](#).



CULTURA | SAÚDE | ESPORTE



**Neurotech investe em diversificação e amplia presença feminina na liderança**

1 | Jornal Digital | 19/09/23 | 10h30 | 12h30



# Ações Afirmativas de Conscientização

*Partimos do fortalecimento interno, investindo no empoderamento e no desenvolvimento de competências que consolidam nossa cultura de diversidade. Essa base robusta reflete nosso compromisso com a promoção da equidade e a criação de um ambiente mais inclusivo e seguro para todas as pessoas colaboradoras.*

## Mês da Mulher

Para comemorar o mês da mulher, promovemos a iniciativa "**Mulheres que inspiram, conexões que marcam**", com intuito de reconhecer e valorizar as mulheres da organização, por meio de rodas de conversa e momentos de compartilhamento, que destacam trajetórias inspiradoras e incentivam a conexão entre as colaboradoras.

## Ação de Combate ao Assédio

Estamos com um programa: **Construindo um Ambiente Seguro e Respeitoso**, com iniciativa de promoção a Segurança Psicológica e Prevenção ao Assédio. Esse é o tema do desenvolvimento de liderança e de rodas de conversa mensais com todas as pessoas colaboradoras.

## Grupo de Afinidade

Em 2024 foi criado o grupo de afinidade de mulheres, originado a partir de um programa de mentoria. Desde 2025, o grupo atua ativamente em ações de **diversidade com foco em gênero, fortalecendo projetos, iniciativas e estratégias da companhia**. Entre as frentes estão o Tech Woman, rodas de conversa sobre carreira em Dados, encontros de Mulheres de Produtos, visitas técnicas e mentorias no projeto Vem pra Neuro Mulher, que capacitou 30 mulheres em situação de vulnerabilidade.

Além disso, o grupo tem impulsionado o desenvolvimento profissional, a conexão com comunidades de mulheres em TI e a atração de novos talentos femininos para a empresa e para o setor de tecnologia.



# !Nossos Eventos



ACOMPANHE O  
**"VEM PRA NEURO,  
MULHER!"**



# I Desenvolvimento de Processos Estruturantes

*Ampliamos o funil de Atração de talento feminino, criando processos que suporte a necessidades das mulheres dentro da Neurotech.*

## Atração de Mulheres

A estratégia para melhorar o funil de atração de retenção de talentos focada em mulheres foi a adotada pela Neurotech, com o propósito de aumentar a representação feminina no processo de recrutamento e seleção, visando atingir uma **participação de 40% de mulheres** em cada fase seletiva. Esta medida assegurou a equidade de oportunidades para candidatos de todos os gêneros e otimizou a probabilidade de integração de um maior número de mulheres em nosso quadro de colaboradores.

Tais ações foram fundamentadas na promoção da presença feminina durante o processo seletivo, no aprimoramento das competências de liderança em iniciativas afirmativas e na criação de um ambiente de trabalho seguro e inclusivo.

## Empresa Cidadã

Desde 2022, aderimos ao programa Empresa Cidadã que resulta na ampliação da licença-maternidade/paternidade. Essa medida tem contribuído para promover uma sociedade mais equitativa e inclusiva. **Desde da adesão já beneficiamos 38 famílias.** A também visa fortalecer os laços familiares, promover o bem-estar e reforçar nosso compromisso social.

Além disso, nosso Programa de Participação nos Lucros e Resultados (PLR) incorpora todo o período de afastamento, sem proporção pelos meses efetivamente trabalhados. Isso reflete nosso comprometimento com o bem-estar dos colaboradores e nossos valores de estabelecer Relacionamentos Próximos.



# I Desenvolvimento de Processos Estruturantes

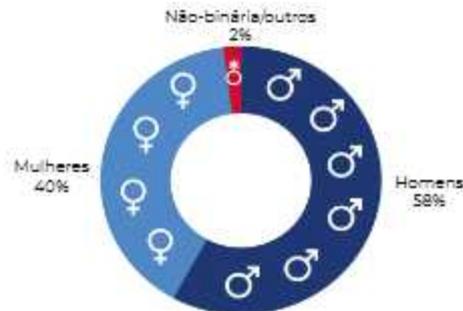
Criação e manutenção de processos que pudessem suportar toda a estratégia de Diversidade.

## Censo de Diversidade

Em 2024, realizamos o Censo de Diversidade, mapeando a composição da nossa equipe. Essa iniciativa, iniciada em 2023, permanece fundamental para aprimorar nossas estratégias de diversidade, equidade e inclusão, e os dados reforçam nosso compromisso com a transparência para orientar futuras ações.

## Diversidade e Inclusão em NÚMEROS

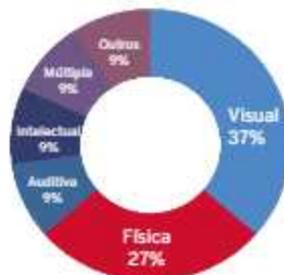
Respondentes do Censo de Diversidade 2024 – 276 pessoas (73,60% da Neurotech), pesquisa realizada pela Moodar.



Distribuição de Gênero



Distribuição de Cor/Raça



Distribuição de Tipo de Deficiência

Em relação ao Censo de 2023, dobramos a representatividade de pessoas com deficiência na Neurotech.

**65** É nossa satisfação em **segurança psicológica** (Zona de Qualidade)  
Empresas de TI, em média, registram **42,01** (Zona de Aperfeiçoamento) – **estamos à frente!**



# I Desenvolvimento de Processos Estruturantes

*Criação e manutenção de processos que pudessem suportar toda a estratégia de Diversidade.*

## Guia de Diversidade

Mantivemos o nosso Guia de Diversidade atualizando (acompanhando as evoluções), para continuar oferecendo um compilado de insights e lições valiosas, para promover uma jornada inclusiva e equitativa dentro da organização. Inclui conceitos, melhores práticas, orientações comportamentais e terminologia adequada para abordar questões de gênero e grupos diversos.

## Liderança Feminina

Em 2024, nosso foco segue em proporcionar desenvolvimento para mulheres dentro do programa de sucessão e com realização de sessões de coaching com o intuito de potencializar as competências de liderança.

## Vagas com Linguagem Neutra

Implantação de descrições de cargos que eliminam quaisquer distinções de gênero, assegurando equidade de oportunidades para as pessoas candidatas. O objetivo é estabelecer um ambiente inclusivo e evitar que as pessoas candidatas se sintam restringidas com base em seu gênero.



# I Desenvolvimento de Processos Estruturantes

*Criação e manutenção de processos que pudessem suportar toda a estratégia de Diversidade.*

## Programa Ninho - Programa de Parentalidade

Criamos o programa de parentalidade que acompanha mães e pais desde o anúncio da gestação até o retorno da licença. O programa foi criado para promover uma jornada acolhedora, com políticas e ações que fortalecem a segurança psicológica e o senso de pertencimento, além de apoiar significativamente a carreira dos colaboradores, especialmente as mulheres..

## Ações

Em 2025 mapeamos a jornada da gestante e do pai para zelar e atender em cada ponto de contato.

Benefício de **home office integral para pais e mães** com bebês até 1 ano de idade.

Construção de **materiais de apoio** à gestante, ao pai e a liderança.

Reformulação do **reboarding** para a mulher após o período de licença maternidade

**Reboarding de 100% das mulheres** que retornaram da licença-maternidade em 2025.



## | Programa Ninho - Programa de Parentalidade





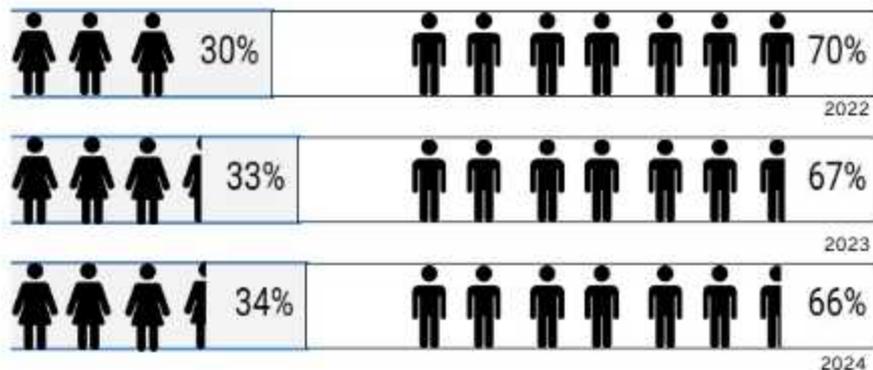
NEUROTECH

Uma marca B3

Representatividade  
**Quantitativa**

## Nossa jornada trouxe uma **EVOLUÇÃO** em **Representatividade Quantitativa**

### Cargos Gerais 2022 a 2024



A diversidade de gênero segue avançando na Neurotech!

No último ano,  **aumentamos a representatividade feminina de 33% para 34%**, um crescimento que, no setor de tecnologia, representa um marco significativo.

Esse resultado reflete nosso compromisso em transformar o mercado e criar um ambiente cada vez mais inclusivo. Seguimos firmes na construção de um espaço onde mais mulheres possam crescer, inovar e liderar.





NEUROTECH

Uma marca B3

# Equidade Salarial: Definições e Legislação

## Definições



A **equidade salarial** é o conceito de compensar os funcionários que desempenham funções semelhantes com salários comparativamente justos e equânimes, independentemente do seu gênero, raça, etnia ou qualquer outro aspecto de distinção. Trata-se de uma estratégia de administração da remuneração direcionada através de um amplo modelo de políticas e programas unificados de recompensas, abrangendo arquiteturas de cargos, estudos da composição da remuneração, gestão de desempenho e plano de carreira.

A análise de equidade salarial é uma forma estatística de identificar possíveis disparidades salariais dentro de uma organização. Pode ser executada através de referências cruzadas de escalas salariais com várias variáveis – gênero, etnia, educação, antiguidade entre outras.

## Leis atreladas ao processo



**Constituição Federal de 1988 Artigo 7º** – , é vedada a discriminação salarial, de funções e de critérios de admissão com base em sexo, idade, cor ou estado civil.

**CLT – Artigo 461** - em situações onde as funções são idênticas e a equivalência na natureza do trabalho prestado para o mesmo empregador e no mesmo estabelecimento empresarial, o salário correspondente será igual, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

**Lei 14.611/23 – Artigo 1º** – apresenta modificação na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, pois estabelece normas sobre a equidade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens que desempenham trabalho de igual valor e ocupam a mesma função.

**Publicação semestral de relatórios - MTE:** Torna obrigatório às pessoas jurídicas de direito privado com 100 ou mais empregados realizarem publicações semestrais de relatórios de transparência salarial e relatem os critérios remuneratórios. Essa prática deve estar em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.





NEUROTECH  
Uma marca B3

# Relatórios

## I Relatório de Transparência e Igualdade - MTE

De acordo com a Lei 14.611/23, publicamos a seguir o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.

Este relatório é gerado pelo Ministério do Trabalho e Emprego com base nas informações disponibilizadas pelas empresas através do e-social e RAIS e do questionário sobre políticas e critérios de remuneração respondido pelas empresas no Portal Empresa Brasil.

O relatório a seguir, apresenta a razão do salário médio entre homens e mulheres entre todas as funções desempenhadas na organização, utilizando para tal:

- ❑ O salário mediano contratual: que representa o ponto do meio dos salários sem inclusão de verbas remuneratórias adicionais.
- ❑ O salário mediano de admissão: que representa o ponto do meio dos salários no momento da contratação
- ❑ O salário médio efetivamente pago: que representa a média do salário considerando todas as verbas salariais como: hora-extra, adicional noturno, adicional de periculosidade, etc

Apresenta também a razão entre o salário médio de homens e mulheres por grande grupo de ocupação. Para esta comparação, é utilizado o CBO – Classificação Brasileira de Ocupações. Cada função ou cargo dentro da organização tem um vínculo com um código do CBO. Pelo fato de o CBO não sofrer atualizações há bastante tempo e, além disso, não registrar a mesma estrutura hierárquica da organização, pode conter mais de um cargo dentro de um mesmo CBO, como por exemplo, Analistas I, II e III podem estar dentro de um mesmo CBO. A composição dos empregados apresenta o % de homens e mulheres na organização, com detalhamento do % de homens negros e não negros e mulheres negras e não negras.



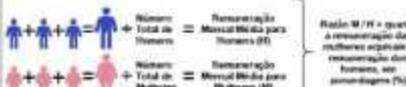
# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

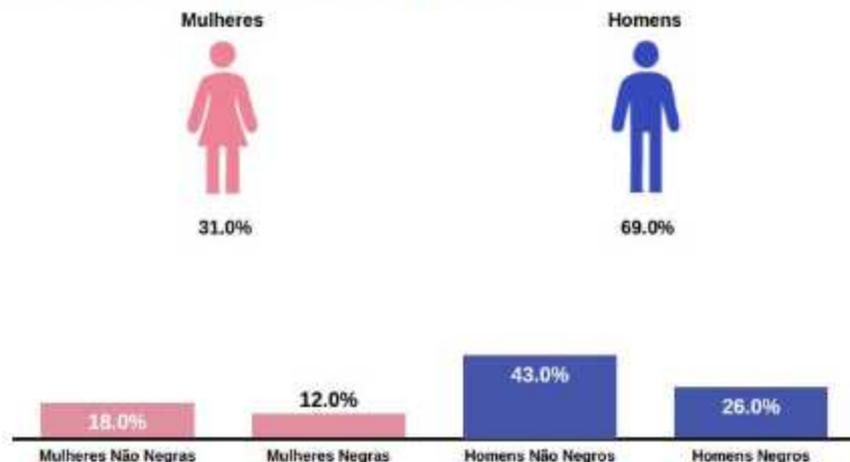
CNPJ: 09346601002250

## Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 82.3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 76.9% 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> 	82.3%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Razão M/H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p> 	76.9%

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



## Observação:

- ❑ No último ano, conseguimos aumentar a representatividade feminina, um avanço importante no setor de tecnologia.



# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

CNPJ: 09346601002250

## Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande 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	Ro
Cumprir metas de produção	Ro
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Ro
Capacidade de trabalho em equipe	Ro
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Ro
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	RoRoRoRoRo
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	RoRoRoRoRoRo
Políticas de promoção de mulheres para cargo de direção e gerência	Ro



# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

CNPJ: 09346601002250

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	82.3%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens + Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres + Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	76.9%

## Observações sobre o Salário Médio e Mediano apresentado no Relatório:

- ❑ O percentual apresentado é calculado levando-se em consideração todas as funções da organização, ou seja, a comparação pode ser influenciada pela quantidade de homens e mulheres em cada cargo, sem levar em consideração a semelhança entre as atividades;
- ❑ Da mesma forma, nesta comparação, não há diferenciação com relação ao tempo de experiência na função e nem com o tempo de empresa;
- ❑ Não pondera a proporção de admissões nos diferentes cargos entre mulheres e homens no período avaliado..
- ❑ Na empresa todos os entrantes com o mesmo nível de experiências recebem o mesmo salário contratual.



# I Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

CNPJ: 09346601002250

Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade homens, aparece quando for maior ou menor que 100:

## Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande 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

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

## Observações:

- ❑ Os cargos existentes no grupo de CBO ao lado envolvem diferentes níveis hierárquicos, podendo encontrar assim, tanto Gerentes quanto Analistas ou Assistentes compondo estas médias, e em algumas vezes, gerando um percentual de diferença que não observamos quando separamos cargos de nível hierárquico semelhante.
- ❑ Além disso, não há no relatório uma diferenciação do tempo ou grau de experiência na função ou mesmo com relação ao tempo de empresa, o que pode também impactar o percentual observado ao lado.
- ❑ Como exemplo: no agrupamento dos Profissionais em ocupações nível superior, encontramos desde níveis gerenciais até assistentes no mesmo agrupamento, o que pode impactar a comparação, a medida que não há diferenciação por nível hierárquico.

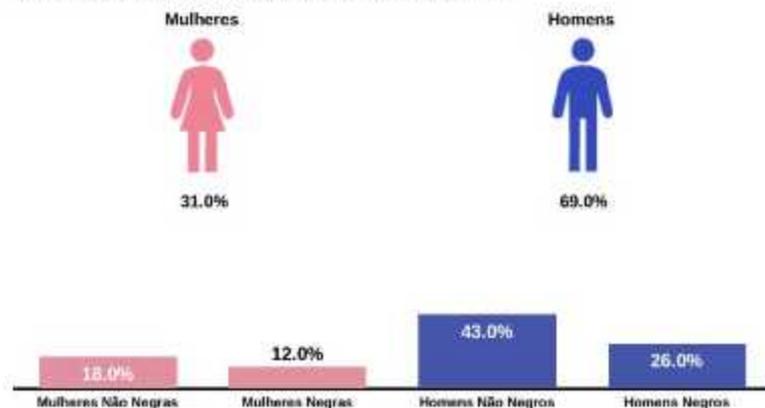


# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

CNPJ: 09346601002250

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	NO
Cumprir metas de produção	NO
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	NO
Capacidade de trabalho em equipe	NO
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	NO
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	NO NO NO NO NO
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, indígenas)	NO NO NO NO NO NO
Políticas de promoção de mulheres para cargo de direção e gerência	NO

## Observações:

- As práticas atuais nos levaram ao crescimento de mulheres negras na empresa. Atualmente nossas ações buscam atuar em públicos mais amplos, tais como: mulheres negras, mulheres em vulnerabilidade social e mulheres responsáveis pelo sustento de suas famílias.





NEUROTECH

Uma marca B3

## Nosso Compromisso

Como parte do compromisso contínuo da Neurotech com a diversidade e inclusão, reconhecemos a importância de fomentar um ambiente de trabalho cada vez mais inclusivo, onde todas as pessoas, independentemente de seu gênero, sintam-se valorizadas, respeitadas e capacitadas a contribuir plenamente para o sucesso da empresa.

## | Compromisso Neurotech

*Para avançar nesse objetivo, estabelecemos a meta de aumentar a representação das mulheres em nossa empresa para pelo menos 40% de todos os cargos até 2025. Atualmente a Neurotech (Matriz e Filial) tem em seu quadro 33% de mulheres atuando na empresa. Continuamos unindo esforços em nossa organização, na implantação das iniciativas:*

### Iniciativas

**Recrutamento Equitativo:** Garantir que todos os processos de recrutamento e seleção sejam baseados em critérios objetivos e livres de preconceitos, com o objetivo de atrair e contratar um número significativo de mulheres para todos os níveis da empresa.

**Desenvolvimento Profissional:** Oferecer oportunidades de desenvolvimento profissional e treinamento para mulheres em todos os departamentos, incluindo programas de mentoria, coaching e capacitação para promover seu crescimento e avanço na carreira.

**Cultura Organizacional Inclusiva:** Fomentar uma cultura que valorize e celebre a diversidade, promovendo o respeito mútuo, a colaboração e a igualdade de oportunidades para todos os funcionários.

**Transparência e Prestação de Contas:** Regularmente monitorar e relatar nosso progresso em relação à meta de equidade de gênero, garantindo a transparência e a responsabilização em todos os níveis da empresa.

Acreditamos que uma força de trabalho diversificada é essencial para impulsionar a inovação, promover a excelência e sustentar o sucesso a longo prazo da Neurotech.





**NEUROTECH**  
Uma marca B3

Conectar dados com  
inteligência por um  
futuro mais previsível