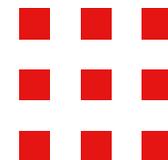


Getnet 

**Relatório de
transparência
da Portaria MTE
no. 3714/2023**

Getnet Br



Diferentes Somos Únicos

**Relatório de Transparência da
Portaria MTE no. 3.714/2023**

Aqui na Getnet, valorizamos uma cultura diversa, inclusiva e equitativa e trabalhamos para que as nossas diferenças sejam potencializadas. Dessa forma, temos uma melhor representatividade da nossa sociedade e dos nossos clientes.

Entendemos que esse processo de inclusão, geração de oportunidades de desenvolvimento, crescimento pessoal e profissional para todos é uma construção contínua.

Estamos avançando consideravelmente na implantação de práticas e políticas que reforçam o nosso compromisso com a diversidade. Muito tem sido feito, e temos consciência de que precisamos seguir evoluindo.

Essa é uma das prioridades dentro da nossa estratégia institucional, tanto local como global. Para isso, nos tornamos **signatários da iniciativa WEP's – The Women's Empowerment Principles com a ONU Mulher e como parceiros do movimento Mulher 360.**

Avançamos em 2022 com os nossos compromissos públicos, com a assinatura do **Pacto Onu Global**, onde a Getnet assume a responsabilidade de evoluir e contribuir para o alcance dos objetivos por meio de iniciativas de impacto interno e externo.



Diferentes Somos Únicos

Relatório de Transparência da Portaria MTE no. 3.714/2023

Desde 2020 contamos com cinco grupos de afinidade que apoiam nas estratégias de educação e sensibilização em relação a temática de Diversidade. Entre eles está o Get Delas.



Diferentes
somos únicos

Pagonxt | Getnet

O grupo **Get Delas**, juntamente com a Sponsor, aqui representada pelo comitê executivo da cia e a área de diversidade, são responsáveis por diversas ações que promovem acolhimento e sensibilização em relação a **equidade de gênero**.



Get *delas*

Encorajar a liderança
em cada mulher.

#competêncianãotemgênero



O “**Março Delas**” é uma campanha dedicada a promovermos a **equidade de gênero**, destacando a importância da igualdade entre homens e mulheres e já estamos na 3ª edição.

Ao longo do mês de março, fortalecemos pautas que nos permitem reconhecer e valorizar o papel das mulheres em todas as áreas da sociedade, além de ressaltar a necessidade de **combater estereótipos de gênero e promover uma cultura de respeito e inclusão**.





Pesquisas de clima

Relatório de Transparência da Portaria MTE no. 3.714/2023

Um trabalho consistente e recorrente, ano contra ano, com foco no clima e engajamento de nossas pessoas, tem sido reconhecido em nossas pesquisas ao observar números positivos e crescentes. Nos proporcionando alguns reconhecimento com a certificação como uma das melhores empresas para trabalhar, bem como, destaque nos rankings de Mulheres, Instituições financeiras, Rio Grande do Sul e Tecnologia.



Getnet Br

Relatório de Transparência da Portaria MTE no. 3.714/2023

Relatório de Transparência da Portaria MTE no. 3,714/2023

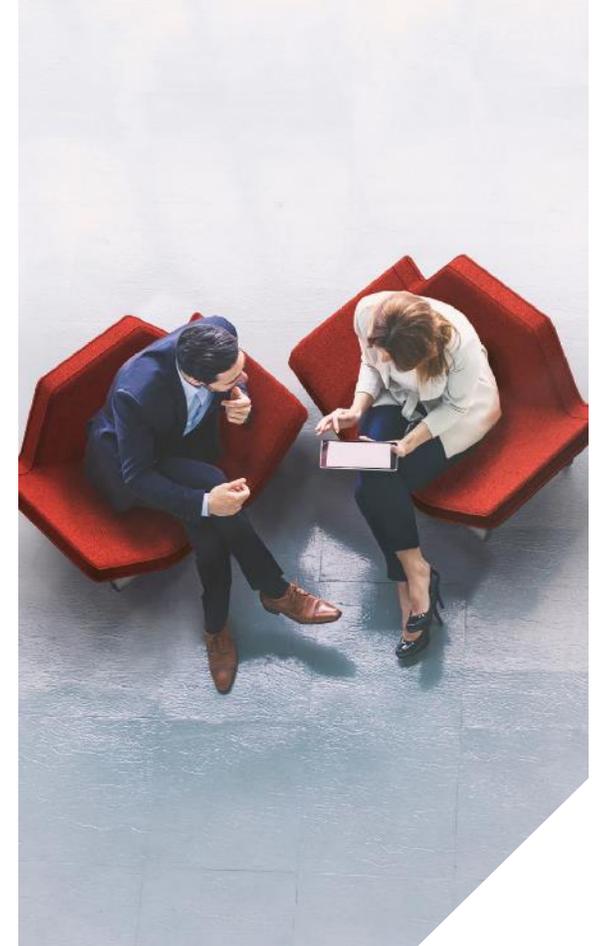
O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios foi elaborado e publicado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que coletou e organizou tabelas com dados de 2022. Este relatório não compara salários e critérios remuneratórios entre homens e mulheres para a realização de trabalho de igual valor ou exercício da mesma função e tempo de serviço, servindo exclusivamente para cumprimento das obrigações previstas no Decreto no. 11.795/2023 e na Portaria MTE no. 3.714/2023.

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

[GETNET \(SÃO PAULO - SP\) - CNPJ: 10440482000740](#)

[GETNET \(PORTO ALEGRE - RS\) - CNPJ: 10440482000669](#)

[GETATENDE \(CAMPO BOM - RS\) - CNPJ: 44840178000116](#)



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

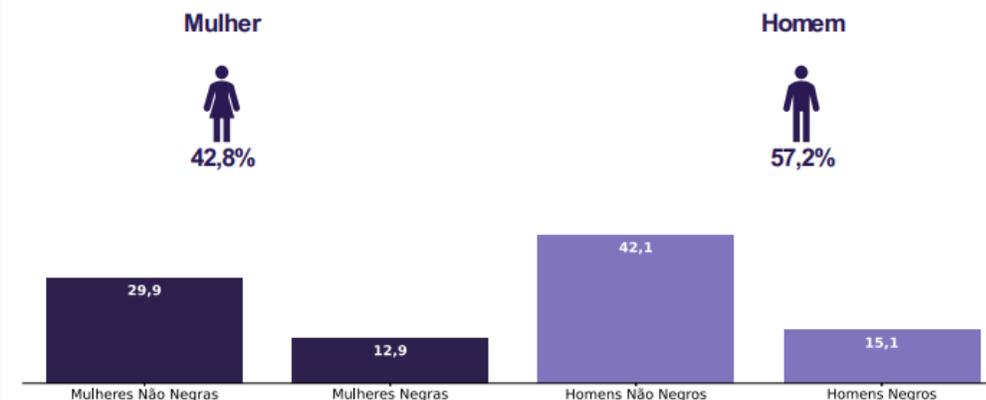
CNPJ: 10440482000740

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 81,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 83,0%

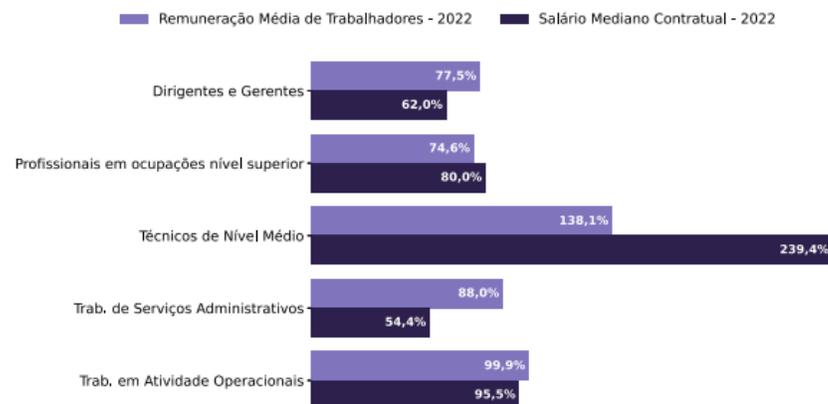
| Indicador | Definição | Razão M/H |
|--|---|-----------|
| Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022 | <p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p> | 81,0% |
| Remuneração Média (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> | 83,0% |

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 | 📊 |

[Voltar menu](#)

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

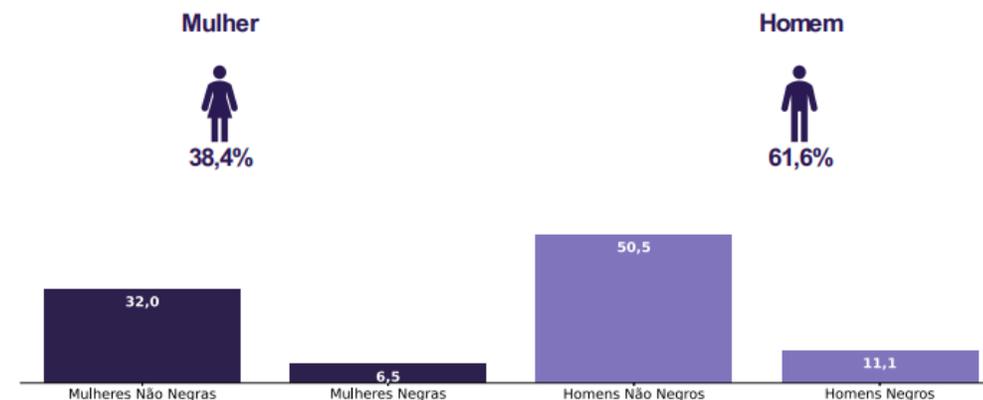
CNPJ: 10440482000669

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 65,8% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 63,0%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

| 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> | 65,8% |
| 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% |

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 | ☒ |

Voltar menu

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

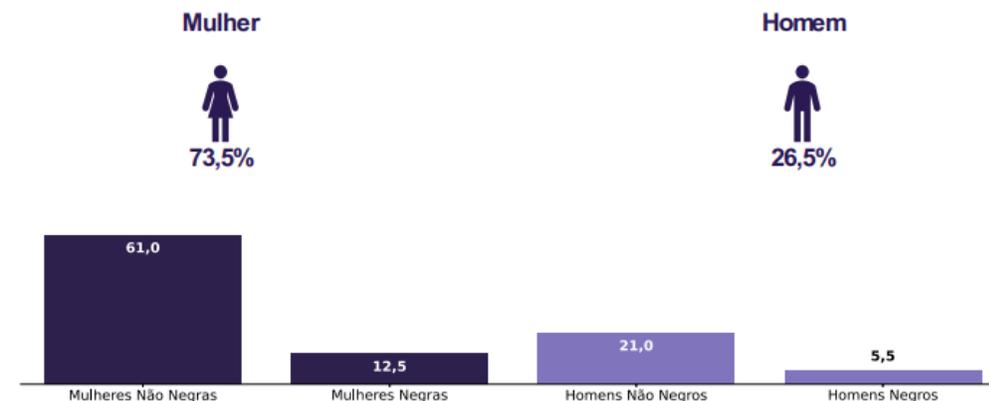
CNPJ: 44840178000116

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 87,7%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça

| 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> | 100,0% |
| 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> | 87,7% |



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 | Re |
| Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens | |
| Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas | |
| Tempo de experiência profissional | |
| Capacidade de trabalho em equipe | Re |
| Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões | Re |
| Ações para aumentar a diversidade | 1º Sem 2024 |
| Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos | Re Re Re |
| 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 | Re |

Voltar menu

Getnet 

Getnet Br
Relatório de Transparência da
Portaria MTE no. 3714/2023

DISCLAIMER.- The content of this document is confidential and belongs to Getnet. The content of this document (including texts, images, designs, structure, color combinations, logos, animations, audio and video files, etc.) is protected by industrial and intellectual property laws. Any form of disclosure, reproduction, copying or distribution in whole or in part is prohibited, and its content may not be used for other purposes without the express authorization of Getnet.

©Getnet -2024. All rights reserved. Strictly confidential.

