

stone^{co}

Relatório de Transparência e Equidade Salarial

2024



Nossa jornada

Desde seu nascimento, a Stone Co. buscou impactar positivamente a vida das pessoas. Temos a ambição de construir um ambiente que valoriza a diversidade, garante a equidade e promove a inclusão.

Para nós, acolher as diferenças é essencial e inerente a uma companhia com a nossa abrangência, presente em mais de um terço dos municípios brasileiros.



Mas para avançarmos cada vez mais nessa frente, precisávamos mapear e, acima de tudo, solucionar possíveis diferenças salariais entre homens e mulheres.

E foi o que fizemos!

Nas próximas páginas explicamos como estamos construindo uma Stone Co. cada vez mais plural, diversa e justa.

Também publicamos os links dos Relatórios de Transparência e Equidade Salarial compilados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) em conformidade com a Lei 14.611.

Vem com a gente?

A Metodologia*

O método que utilizamos busca encontrar as **diferenças salariais não-explicadas**, ou seja, aquelas que não conseguimos explicar analisando fatores que impactam diretamente no salário segundo nossa política de cargos e salários.

A metodologia aplicada se chama Diferenças em Diferenças (DID), que compara grupos por meio de variáveis de consequência (ex. cargo, tempo no cargo, etc.), enquanto variáveis causais são tratadas em paralelo (ex. quantidade de mulheres em um determinado cargo). Por meio do cálculo estatístico, **definimos um salário esperado por indivíduo, e, a partir dele, chegamos à diferença salarial entre mulheres e homens.**

Este método também nos permite **analisar de forma consistente e eficiente os nossos salários, focado na solução de casos considerados “fora da curva” e que devem ser criticados e estudados independentemente do gênero ou grupo de diversidade.**



*Metodologia estabelecida com base em estudos publicados por consultorias e outras empresas que já utilizam este cálculo.
População analisada: pessoas com contrato de trabalho ativo nas empresas do Grupo Stone Co. em agosto de 2024.
Base Salarial analisada: salários base normalizados a 200 horas mensais.



1 Menos vieses

#1

Contamos com um software de gestão de remuneração que apoia a liderança em uma tomada de decisão mais justa.

#2

Criamos alertas de ajustes salariais parametrizados no software de gestão.

#3

Criamos um dashboard de diversidade, inclusão e equidade salarial para visibilidade de indicadores e criação de planos pela liderança.

Nossa estratégia



2 Mais transparência

#1

Temos criado trilhas de carreiras que descrevem os cargos e as competências necessárias para a ocupação de cada cargo.

#2

Estabelecemos uma “Tese de remuneração” (Política de Cargos e Salários) com regras salariais definidas, para garantir que os mesmos critérios estejam sendo aplicados a todas as pessoas.

#3

Criamos o Portal de Gente, um site interno que organiza e disponibiliza todas as políticas, práticas e softwares de gestão de pessoas.

Nossa estratégia



3 Foco em Diversidade, Equidade e Inclusão

#1

Criamos um grupo multidisciplinar para acompanhamento de ações em D&I, incluindo equidade salarial.

#2

Realizamos uma pesquisa censo demográfica com detalhes de clima para entender percepções e dados sobre o nosso cenário.

Nossa estratégia



O resultado

0,8%

é a diferença entre o salário de mulheres e o salário de homens.

Um índice que demonstra que seguimos avançando em nosso compromisso.

E que a equidade salarial na Stone Co. é possível.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens do MTE

Clique nos links abaixo para visualizar os Relatórios por CNPJ do Grupo Stone Co.

- | | | | |
|---|---|--|--|
| → STONE INSTITUIÇÃO DE PAGAMENTO S.A – PR | → BUY4 PROCESSAMENTO DE PAGAMENTOS S.A – RJ | → TAG TECNOLOGIA PARA O SISTEMA FINANCEIRO S.A | → STONE LOGÍSTICA LTDA. – SP |
| → STONE INSTITUIÇÃO DE PAGAMENTO S.A – RJ | → PAGAR.ME INSTITUIÇÃO DE PAGAMENTO S.A | → STONE LOGÍSTICA LTDA. – MANAUS | → STNE PARTICIPACOES S.A – SP |
| → STONE INSTITUIÇÃO DE PAGAMENTO S.A – SP | → MNLT S.A | → STONE LOGÍSTICA LTDA. – RECIFE | → VITTA TECNOLOGIA EM SAÚDE S A – SP |

Sobre leitura dos relatórios disponibilizados pela MTE, destacamos os seguintes aspectos que se diferenciam da modelagem Stone Co.:

1. as classificações do relatório são por grupos com base na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) e por alocação de pessoas por CNPJ, enquanto nós analisamos o grupo Stone Co.*;
2. a data de referência do relatório é o eSocial, Rais 2023 (dados 2022), enquanto nós calculamos o resultado de agosto de 2024 (o mais atual na publicação deste relatório);
3. a metodologia do relatório é uma média e mediana de pessoas por gênero, excluindo pessoas quando não há amostras nos grupos específicos, enquanto nós calculamos um valor esperado individualmente contemplando todas as pessoas da Stone Co.

O nosso
verde é plural
e acolhe todas
as pessoas

stoneco

