trillia Um negócio [B]³

MATERIAL DE EVOLUÇÃO TRILLIA

BOOK DE EQUIPARAÇÃO SALARIAL 2026

INTRODUÇÃO

A Trillia, negócio da B3 que, desde março de 2026, reúne as companhias Neoway, Neurotech e PDTec em uma única jornada de transformação de dados em valor para a sociedade, reconhece a importância de promover um ambiente de trabalho pautado pela inclusão, pela valorização das pessoas e pela adoção de práticas consistentes de gestão.

Este material tem como objetivo apresentar informações sobre a estrutura de remuneração da companhia e os resultados relacionados à análise de equidade salarial entre homens e mulheres, em conformidade com a legislação vigente.

Ao longo deste documento, compartilharemos dados e informações que contribuem para a compreensão do cenário atual da Trillia, bem como os processos e critérios que norteiam nossa gestão de pessoas e remuneração. Nosso compromisso é assegurar que as decisões relacionadas à remuneração sejam conduzidas de forma técnica, consistente e alinhada aos princípios de meritocracia, responsabilidade e igualdade de oportunidades.

Entendemos que a construção de ambientes cada vez mais equânimes e inclusivos é um processo contínuo. Por isso, seguimos acompanhando nossos indicadores e fortalecendo práticas de gestão que contribuam para relações de trabalho pautadas pela equidade e pelo desenvolvimento de todas as pessoas.

SUMÁRIO

04 Nossas práticas de Diversidade

07 Remuneração

09 Representatividade

11 Equidade Salarial: Definições e Legislação

13 Relatórios

NOSSAS PRÁTICAS DE DIVERSIDADE





Diversidade e Inclusão fazem parte da nossa jornada e da nossa cultura. Olhamos para cada uma das frentes através de mapeamento, desenvolvimento e grupos de acolhimento.

Desenvolvimento

Na Trillia contamos com um treinamento obrigatório de DEI, com abrangência para 100% da organização. Todos os funcionários devem realizá-lo anualmente. O tema também integra a agenda de onboarding dos novos funcionários e está presente em ações específicas e recorrentes de desenvolvimento.

Censo de Diversidade

Aplicado periodicamente, o Censo de Diversidade tem como objetivo levantar dados referentes aos grupos sub-representados da companhia, abrangendo tanto informações demográficas quanto aspectos qualitativos relacionados à percepção de inclusão.

.

Núcleos de Diversidade

Os Núcleos de Diversidade têm como objetivo assegurar um ambiente de pertencimento, acolhimento, escuta, visibilidade e ações práticas em cinco frentes prioritárias: Gênero, Raça e Etnia, LGBT+, Pessoas com Deficiência e Gerações.

Em cada uma dessas frentes, os núcleos são responsáveis por avaliar cenários, propor estratégias e desenvolver planos de ação que apoiem na evolução contínua e no atendimento às necessidades específicas de cada grupo.

Ações Institucionais

Licença parental e PLR

Fazemos parte do programa Empresa Cidadã, que permite a ampliação do período de licença-maternidade de 120 para 180 dias, de acordo com a Lei no 11.770/08, desde que seja uma opção da funcionária. A prorrogação também vale para a mãe que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção.

Para o pai, a licença remunerada é de cinco dias após nascimento, adoção da criança ou obtenção da guarda judicial. O período pode ser prorrogado por mais 15 dias, totalizando 20 dias, mediante a realização de curso específico sobre paternidade.

O pagamento do programa de Participação nos Lucros e Resultados (PLR), considera todo o período de afastamento da licença-maternidade/paternidade na contagem dos avos de pagamento. Ou seja, sem a proporcionalidade pelos meses efetivamente trabalhados.

REMUNERAÇÃO NA TRILLIA



REMUNERAÇÃO NA TRILLIA

Possuímos uma Política Interna com o objetivo de apoiar o plano de negócio da Companhia por meio de uma estratégia de gestão de pessoas focada em desenvolver um ambiente mais representativo, diverso e inclusivo, para sermos uma Companhia mais sustentável, competitiva, engajada e de alto desempenho.

Utilizamos o conceito “3P’s de Remuneração Total” para administrar de forma integrada a remuneração das nossas pessoas. O modelo trabalha de forma conjunta três variáveis: Performance, Pessoas e Posição. Acreditamos que a remuneração é um fator importante para a retenção de nossos profissionais.

Pilar	Objetivo	Elegibilidade
Remuneração fixa	**Reconhecer e refletir** o valor do cargo **internamente (empresa) e externamente (mercado)**	**Todos**
Incentivo de curto prazo	Premiar o **alcance e superação de metas** da empresa, área e individuais, **alinhadas ao orçamento** e **planejamento estratégico**	**Todos exceto Estagiários**
Incentivo de longo prazo	Reforçar a **retenção dos funcionários-chave** e alinhar interesses com acionistas na criação de valor para o negócio, de forma sustentável e no **longo prazo**	**Gerentes e acima**
Benefícios	Complementar benefícios da Assistência Social	**Todos**
Intangível	Cultura e Clima Organizacional	**Todos**

Como apresentado no quadro ao lado, a remuneração total é composta por: remuneração fixa, incentivos de curto prazo, incentivos de longo prazo e benefícios. Além da remuneração direta e indireta, temos um pilar intangível que é: cultura e clima organizacional.

Cada componente tem uma representatividade no pacote de remuneração, de acordo com o nível hierárquico na organização, conectada à nossa estratégia de remuneração total, que tem o objetivo de reconhecer, engajar e reter os talentos de forma clara e transparente, visando manter as melhores práticas de mercado, consistência interna e competitividade externa.

Para mantermos as melhores práticas, participamos anualmente de pesquisa de remuneração total com consultoria especializada e líder do setor. As informações coletadas são analisadas função por função para garantir a consistência da nossa estratégia comparadas às praticas do mercado de trabalho que a Trillia esta inserida.

REPRESENTA-TIVIDADE NA TRILLIA



VISÃO GERAL DOS NOSSOS DADOS DE DIVERSIDADE

A nossa liderança é composta por 23% de mulheres.

Considerando nossos dados de Jun/2026, 38% da nossa companhia é composta por mulheres.

Em nosso público geral, 31% dos nossos colaboradores se declaram pretos ou pardos.

EQUIDADE SALARIAL

Definições e Legislação



EQUIDADE SALARIAL

Definições e legislação

Definições

A **equidade salarial** é essencial para garantir que a remuneração seja justa, igualitária e alinhada com nossa **estratégia de remuneração total**.

Buscamos alcançar a equidade salarial por meio de políticas e programas integrados de recompensas totais, incluindo avaliações de cargos, pesquisas de remuneração, estruturas salariais, desenvolvimento de carreira e gestão de desempenho.

Nosso objetivo é garantir que todos os nossos colaboradores sejam valorizados e recompensados de maneira justa, promovendo um ambiente de trabalho equitativo e inclusivo.

Legislação

De acordo com a Constituição Federal de 1988, **Artigo 7º, XXX**, é proibida a diferenciação salarial, exercício de funções e critérios de admissão com base em sexo, idade, cor ou estado civil.

Conforme o **Artigo 461 da CLT**, quando a função é idêntica e o trabalho possui o mesmo valor, realizado para o mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, o salário correspondente será igual, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

A **Lei 14.611/23** dispõe sobre a igualdade salarial e critérios remuneratórios, nos termos da regulamentação, entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função, e altera a Consolidação das Leis do Trabalho.

As pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais funcionários devem publicar semestralmente relatórios de transparência salarial e critérios remuneratórios, observando a **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**.

RELATÓRIOS



PDTEC

RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL DE MULHERES E HOMENS

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

Este relatório foi gerado pelo Ministério do Trabalho e Emprego com base nas informações disponibilizadas pelas empresas através do e-social, Rais e Portal Emprega Brasil.

As informações apresentadas no relatório do 2º semestre de 2026 representam o primeiro semestre de 2025. Já o questionário sobre Critérios de Remuneração e Ações para Garantir a Diversidade mostram as práticas atuais da empresa.

O relatório apresenta a razão do salário mediano e médio entre mulheres em relação aos homens, considerando 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.

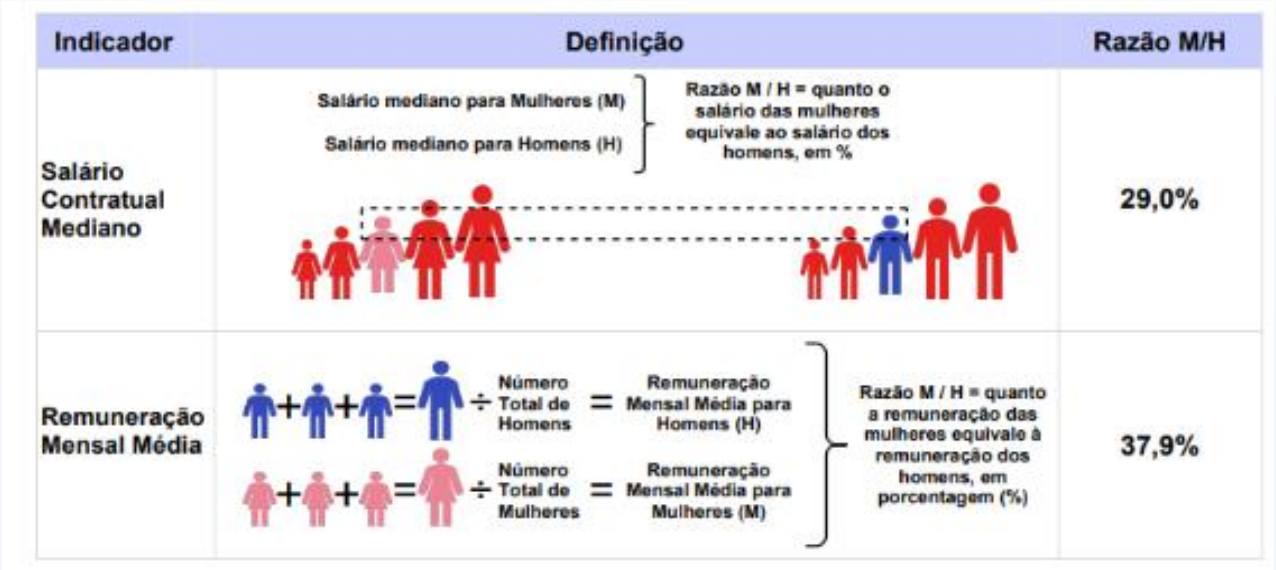
O salário médio

Que representa a média do salário efetivamente pago considerando todos os descontos e acréscimos das verbas salariais, como, por exemplo, horas extras.

Remuneração por Grupo de Ocupação

Apresenta também a razão entre o salário mediano e médio de mulheres em relação aos homens 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, mais de um cargo ou nível hierárquico da empresa por ser agrupado dentro de um mesmo CBO, como por exemplo, Analistas I, II e III podem estar dentro de um mesmo CBO.**

DETALHAMENTO DO RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL DE MULHERES E HOMENS

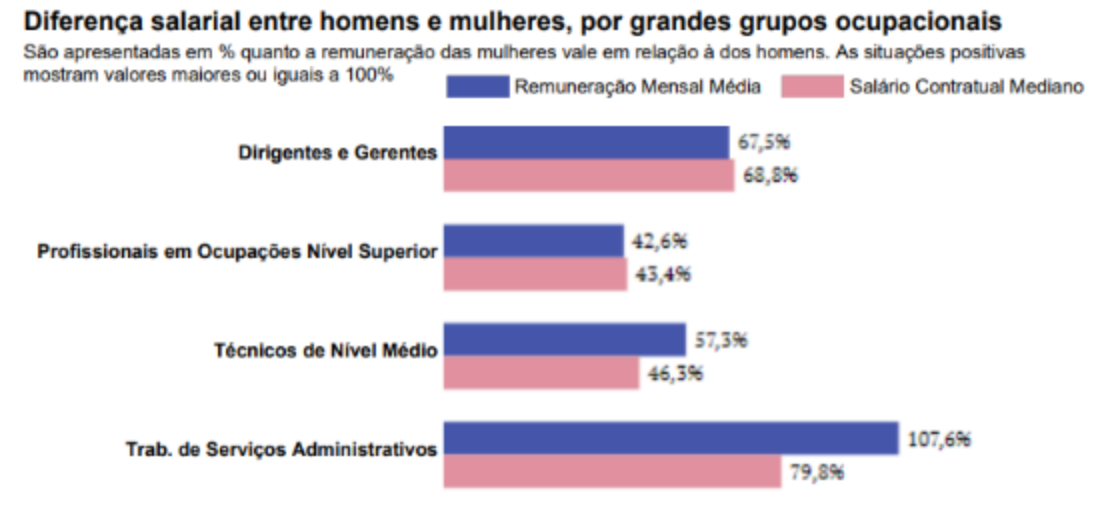


Este percentual mostra a divisão do salário mediano das mulheres em razão do salário mediano dos homens, sem distinguir nível hierárquico, cargo, tempo na empresa, tempo na função, entre outros fatores.

Este percentual apresenta a divisão do salário médio das mulheres em razão do salário médio dos homens (incluindo verbas salariais como por exemplo: horas- extras), também sem distinguir nível hierárquico, cargo, tempo na empresa, tempo na função, entre outros fatores.

DETALHAMENTO DO RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL DE MULHERES E HOMENS

Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Este percentual mostra a divisão do salário mediano e médio das mulheres em razão do salário mediano e médio dos homens, por grande grupo de ocupação (CBO), podendo, nestes grupos, conter cargos de diferentes níveis hierárquicos, diferenças de tempo na empresa e de tempo na função.

RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL DE MULHERES E HOMENS

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026

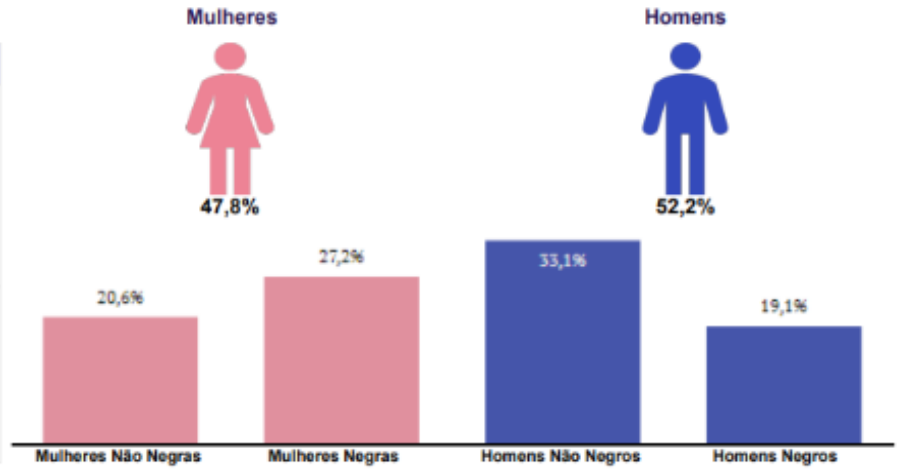
Empregador: 09.068.493/0001-76 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 142

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 29,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 37,9% da recebida pelos homens.

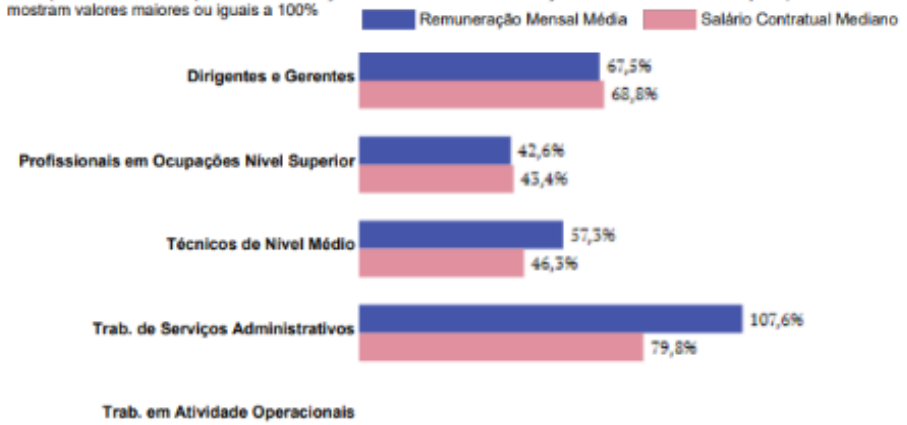
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	29,0%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) / Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) — Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	37,9%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes 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	Re
Cumprir metas de produção	Re
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Re
Capacidade de trabalho em equipe	Re
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Re Re Re Re
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: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Junho/2026) e Portal Emprega Brasil (Agosto/2026).

Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026.


trillia
Um negócio
B3