



Um negócio [B]³

MATERIAL DE EVOLUÇÃO TRILLIA

BOOK DE EQUIPARAÇÃO
SALARIAL 2026

INTRODUÇÃO

Diversidade, equidade e inclusão são prioridades para a Trillia, um negócio da B3 que, desde março 2026, reúne as companhias Neoway, Neurotech e PD Tec em uma única jornada de transformação de dados em valor para a sociedade.

Este material tem como objetivo apresentar as ações implementadas pela Trillia para eliminar quaisquer disparidades salariais eventualmente identificadas e assegurar a igualdade de remuneração entre homens e mulheres em nossa organização. Reconhecemos a importância de garantir a equidade salarial, valorizando a diversidade de gênero em todos os níveis do ambiente de trabalho.

Ao longo deste documento, compartilharemos as práticas e iniciativas que adotamos para enfrentar a questão da equidade de gênero na companhia. Apresentaremos as medidas concretas que implementamos, incluindo ações específicas para valorizar a diversidade de gênero em todos os aspectos da organização, desde a contratação até a promoção, passando pelo desenvolvimento de carreira.

Ao compartilhar nossas ações, buscamos destacar o nosso compromisso com a equidade salarial e a valorização da diversidade de gênero.

Sabemos que ainda há desafios pela frente, mas mantemos o otimismo de que, com nosso comprometimento e ações contínuas, alcançaremos uma representatividade cada vez mais equânime.

SUMÁRIO

04

**Nossas
práticas de
Diversidade**

08

Remuneração

10

Representatividade

12

**Equidade Salarial:
Definições e
Legislação**

14

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 a cada dois anos, 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, LGBTQ+, 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.

Expandimos **nosso impacto** para além dos públicos internos



Toque de Campanha pela Equidade de Gênero

Ação mundial da Sustainable Stock Exchanges (SSE), da qual somos signatários fundadores.

Realizado desde 2017, esse evento busca ampliar a conscientização sobre o papel do setor privado nos avanços da igualdade de gênero no mercado e na sociedade.



Toque de Campanha pelo Orgulho LGBTQIAP+

Primeiro Toque de Campanha pelo Orgulho LGBTQIAP+. Mais do que um gesto simbólico, o evento reforça o nosso compromisso com um mercado mais inclusivo, diverso e representativo.

Diversidade não é uma pauta temporária. É estratégia, inovação e responsabilidade. Ambientes diversos são mais resilientes e empresas inclusivas são mais preparadas.

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 práticas 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 Dez/2025, 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** 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



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 1º semestre de 2026 representam o segundo 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.

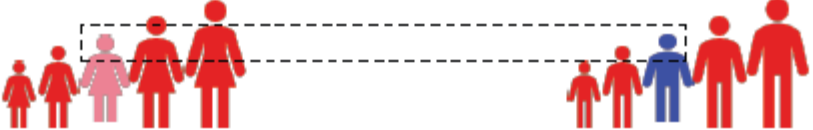
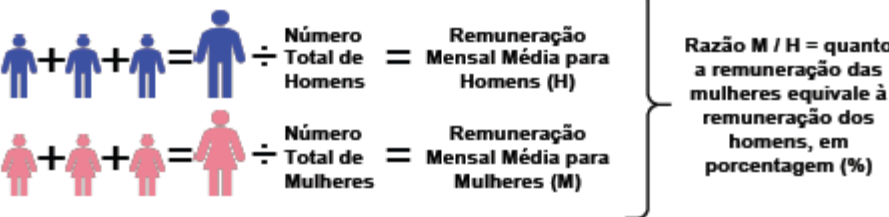
O salário médio

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

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> 	34,4%
Remuneração Mensal Média	<p> $\text{Número Total de Homens} \div \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}$ </p> <p> $\text{Número Total de Mulheres} \div \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}$ </p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p> 	48,8%



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.



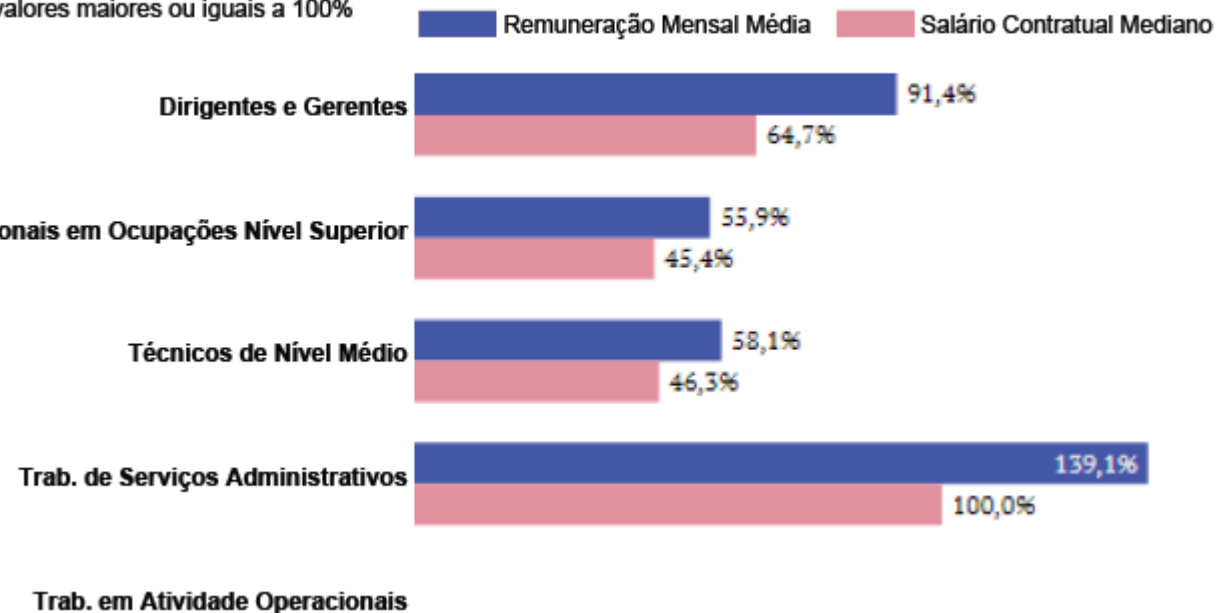
Este percentual apresenta a divisão do salário médio das mulheres em razão do salário médio dos homens (incluindo verbas salariais como por exemplo: horas- extras), também sem distinguir nível hierárquico, cargo, tempo na empresa, tempo na função, entre outros fatores.

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:

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%



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 - 1º Semestre 2026

Empregador: 09.068.493/0001-76 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 204

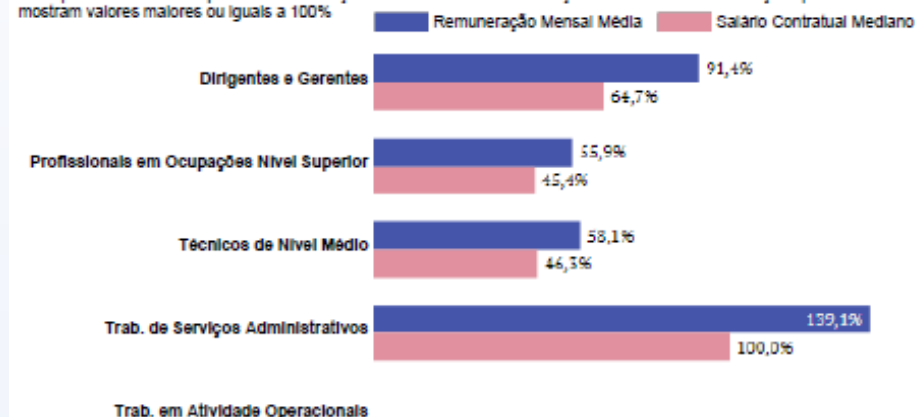
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 34,4% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 48,8% 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>	34,4%
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>	48,8%

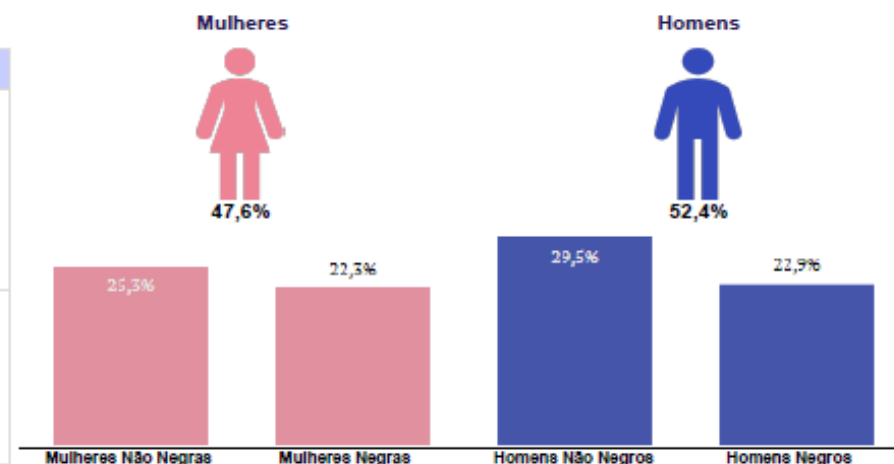
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação a 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.

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	☐
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	
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+, indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	

Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Dezembro/2025) e Portal Emprega Brasil (Fevereiro/2026).

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

RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL DE MULHERES E HOMENS



Um negócio **[B]**³