



Relatório de Equidade Salarial de 2025





Introdução

O Grupo Nu promove a igualdade de oportunidades e aplica remuneração justa para todas as pessoas que são empregadas em suas empresas.

Como parte de nosso compromisso contínuo com esse propósito, apresentamos o Relatório de Equidade Salarial de Gênero, inspirado na iniciativa do Ministério do Trabalho e Emprego (“MTE”) de promover política pública de igualdade salarial, por meio do mapeamento de diferenças salariais entre mulheres e homens.

O nosso relatório foi elaborado com uma metodologia própria que reflete a realidade salarial das empresas do Grupo Nu. Aqui, foram adotados critérios objetivos que comparam trabalho de igual valor e no exercício do mesmo cargo, o que está alinhado com a legislação trabalhista local.

Este documento também destaca nossos programas de apoio à equidade no ambiente de trabalho.

Resultados

Seguindo nosso ciclo de compensação do final do ano de 2024, o salário mediano das pessoas que se autodeclaram mulheres nas empresas do Grupo Nu no Brasil representou 100% do salário mediano pago a colegas autodeclarados homens pelo mesmo trabalho. Esses números refletem comparações que utilizam os seguintes critérios: (i) mesma função; (ii) mesmo nível hierárquico ; e (iii) tempo semelhante na mesma função.



O salário mediano das mulheres representa

100%

em relação ao salário dos homens para o mesmo trabalho

47%

Dos cargos de gestão são ocupados por pessoas autodeclaradas mulheres no Grupo Nu



Metodologia

Quem está incluído:

Todas as pessoas com contrato de trabalho ativo em tempo integral nas empresas que fazem parte do Grupo Nu no Brasil em 1 de março de 2025.

O que foi considerado:

Para garantir uma avaliação justa da remuneração individual, os cálculos desse relatório se concentram exclusivamente nos salários. Essa escolha reduz possíveis distorções causadas por fatores externos como, por exemplo, horas extras entre pessoas com diferentes horas trabalhadas.

Como os cálculos são feitos:

As comparações são feitas entre as pessoas que ocupam a mesma função, nível hierárquico e possuem tempo de trabalho no Nu semelhante na função.



Critérios de Remuneração

Nas empresas do Grupo Nu, cada cargo possui uma faixa salarial estabelecida para ser competitiva em relação ao mercado. Ao contratar uma nova pessoa, sua posição salarial dentro dessa faixa é determinada com base em suas habilidades, experiência e equidade em relação a seus pares.

Com o passar do tempo, essa pessoa passa a ser elegível a avaliações de desempenho anuais que mensuram itens como resultados alcançados e comportamentos demonstrados, o que impacta diretamente na decisão de sua revisão salarial.

Ações de apoio à equidade no trabalho

CONTRATAÇÃO

Nosso foco é atrair e reter os melhores e mais diversos talentos, uma vez que entendemos que perspectivas diferentes ampliam a nossa capacidade de resolver problemas, inovar e entender nossos clientes. No Grupo Nu, as origens, experiências e abordagens diversas contribuem para o alcance efetivo de melhores resultados.

Uma das maneiras em que essa intencionalidade é aplicada consiste em garantir que tenhamos um amplo espectro de perfis entre as pessoas candidatas dos nossos processos seletivos, incluindo aqueles direcionados para os cargos de gestão. Como resultado desses esforços, **em 2024, 49% dos cargos de gestão foram preenchidos com pessoas que se autodeclararam como mulheres.**



APOIO PARA FIGURAS PARENTAIS

Nós criamos e promovemos um ambiente que apoia e capacita as figuras parentais dentro e fora do trabalho, temos espaços dedicados à amamentação em nossos escritórios e o nosso modelo de trabalho, denominado Nu Way of Working, permite que as pessoas trabalhem predominantemente de forma remota, o que lhes proporciona flexibilidade para dedicar mais tempo à família.

Para mitigar disparidades de gênero na força de trabalho, desde 2022 as empresas do Grupo Nu oferecem 120 dias de licença para todas as figuras parentais, ou até 180 dias, observados os requisitos do Programa Empresa Cidadã.

O Grupo Nu também oferece um benefício mensal de auxílio à creche, permitindo reembolsos para os serviços de babá ou creche até a criança completar cinco anos de idade. Informações adicionais sobre nossa política de licença parental podem ser encontradas [aqui](#).

EMPODERAMENTO DE CARREIRA

Em 2023, lançamos o Programa de Empoderamento de Carreira para contribuir com o avanço das carreiras de pessoas com alto potencial no Grupo Nu. O programa tem como objetivo fornecer às mulheres, pessoas negras, trans e não-binárias as ferramentas necessárias para serem promovidas a cargos de gestão, desenvolvendo habilidades essenciais, como comunicação, influência, pensamento estratégico e gestão. Além disso, os participantes recebem orientação valiosa de lideranças que fazem parte de grupos sub-representados das empresas do Grupo Nu.

Em 31 de dezembro de 2024, as **pessoas no Brasil que se auto-declararam mulheres representavam 47% dos cargos de gestão** e, com a realização do Programa de Empoderamento de Carreira, buscamos melhorar a representação feminina nessas posições e alcançar uma representação de gênero igualitária.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens do Ministério do Trabalho e Emprego

Conforme exigido pela legislação brasileira, os links a seguir direcionam os leitores para os Relatórios de Equidade Salarial de Gênero elaborados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) de cada uma das empresas do Grupo Nu no Brasil, com, pelo menos, 100 funcionários.

As informações disponibilizadas nesses relatórios foram calculadas diretamente pelo MTE, usando dados sobre funcionários ativos até 30 de junho de 2025, e diferem daquelas que apresentamos neste relatório devido a vários fatores, incluindo:

- **Elementos de remuneração:** nosso relatório considera os salários mensais, enquanto o do MTE considera a diferença de salário contratual e o valor da remuneração mensal.
- **Comparação:** nossos números comparam pessoas que estão na mesma função, dentro do mesmo nível hierárquico e com tempo semelhante na função, enquanto o relatório do MTE não calcula tais fatores e utiliza apenas o código CBO (Classificação Brasileira de Ocupações), sistema que organiza e classifica as profissões existentes no país em grandes grupos.

Relatório de Equidade Salarial de 2025

Acesse os relatórios do Ministério
do Trabalho e Emprego (MTE):

