

## **Isenção de Responsabilidade**

Este ano, uma nova iniciativa governamental foi promulgada para ajudar a relatar resultados de igualdade salarial entre os empregadores no Brasil, com forte ênfase na transparência salarial. Sendo uma nova iniciativa, a abordagem e a metodologia ainda não são bem compreendidas e incluem uma análise abrangente que compara a remuneração por gênero em determinados códigos profissionais (CBO). No Gartner, temos uma abordagem globalmente consistente para avaliar a remuneração de associados em funções equivalentes, proporcionando níveis semelhantes de desempenho. Refletindo esta estratégia de remuneração por desempenho, homens e mulheres em funções equivalentes, com desempenho e experiência semelhantes, são remunerados igualmente. No entanto, o relatório mostra diferenças salariais entre homens e mulheres, provavelmente porque, atualmente, mais homens do que mulheres ocupam cargos seniores com salários mais elevados nas famílias de CBOs analisadas pelo governo. Temos uma equipe dedicada de profissionais de RH que avaliam nossas funções, estabelecem metas de remuneração competitivas e ajudam a garantir que tenhamos remuneração e oportunidades de recompensa equitativas. Também elaboramos nossos programas de remuneração para recompensar o forte desempenho por meio de programas de comissões e bônus. Nossa estratégia de remuneração também se concentra na incorporação total da diversidade, equidade e inclusão (DEI) em nossa organização, incluindo a aplicação das melhores práticas de DEI aos nossos processos de talentos e a garantia de que temos os programas e recursos certos para apoiar nossos talentos de classe mundial e suas necessidades exclusivas. Avaliamos continuamente as nossas práticas e estamos ativamente focados em eliminar esta disparidade salarial entre homens e mulheres e em responsabilizar-nos pela criação de um local de trabalho equitativo que atraia e promova todos os nossos talentos.

# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

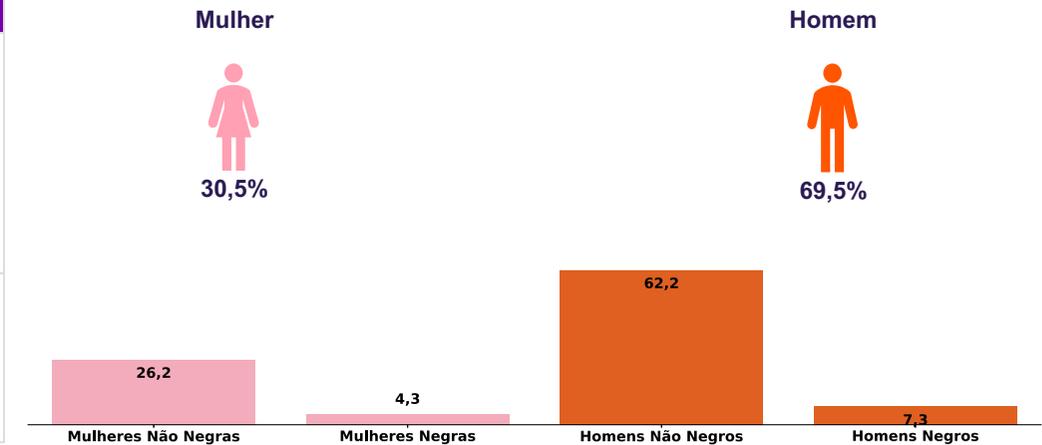
Empregador: 02.593.165/0001-40 / Quant. de trabalhadores: 200

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 86,7% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 79,3%

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>	86,7%
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 aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	79,3%

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+, Indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	📄