

## **Isenção de Responsabilidade**

Em conformidade com a legislação local e as diretrizes do governo para divulgação de informações relacionadas à equidade salarial entre homens e mulheres, estamos publicando nosso Relatório de Equidade Salarial.

Como compartilhamos em relatórios anteriores, a metodologia utilizada pelo governo compara a remuneração entre gêneros dentro de grupos ocupacionais específicos definidos pela Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), o que pode resultar em resultados que não refletem totalmente nossas práticas de gestão de remuneração.

No Gartner, adotamos uma abordagem globalmente consistente para avaliar a remuneração de colaboradores em funções equivalentes com níveis semelhantes de desempenho. Sob nossa estratégia de remuneração baseada em desempenho, homens e mulheres em funções equivalentes, em mercados similares, com desempenho e experiência semelhantes, são remunerados de forma igualitária. Embora o relatório possa apresentar diferenças salariais entre homens e mulheres devido à atual distribuição de colaboradores em diferentes níveis e CBOs, isso não indica disparidades decorrentes de nossas práticas internas de remuneração.

Temos uma equipe dedicada de profissionais de RH que avalia nossos cargos, revisa estruturas de funções e remuneração, define metas competitivas e oferece suporte para ajudar a garantir oportunidades de remuneração e reconhecimento equitativas.

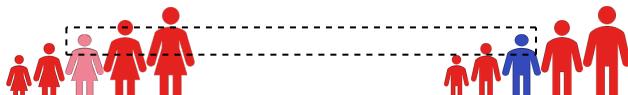
Nossa estratégia de remuneração também foca em pagar de forma justa e equitativa em toda a organização, incluindo a aplicação das melhores práticas em nossos processos de gestão de talentos e a oferta dos programas e recursos adequados para apoiar nossos talentos de classe mundial e suas necessidades únicas. Avaliamos continuamente nossas práticas e estamos ativamente focados em manter um ambiente de trabalho equitativo que atraia e promova todos os nossos talentos.

# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

Empregador: 02.593.165/0001-40 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2025: 236

## Diferença salarial entre mulheres e homens

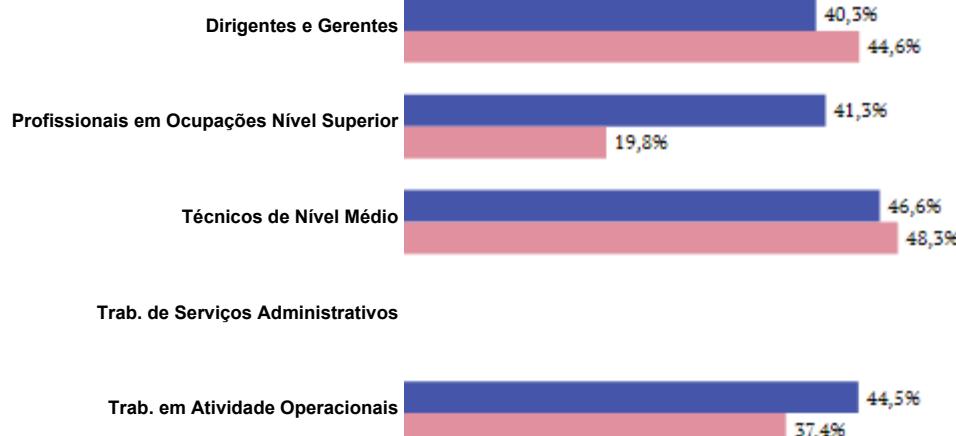
- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 88,2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 78,5% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	 <p>Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	88,2%
Remuneração Mensal Média	 <p>Número Total de Homens ÷ Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Homens ÷ 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>	78,5%

## Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

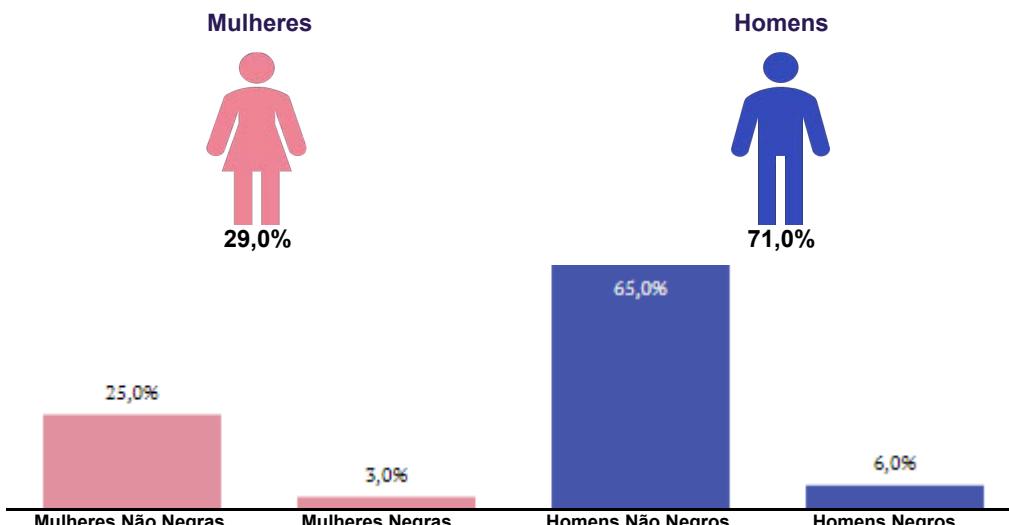
São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 100%

■ Remuneração Mensal Média ■ Salário Contratual Mediano



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性別
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