

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 - 1º Semestre 2026

Empregador: 02.593.165/0001-40 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 213

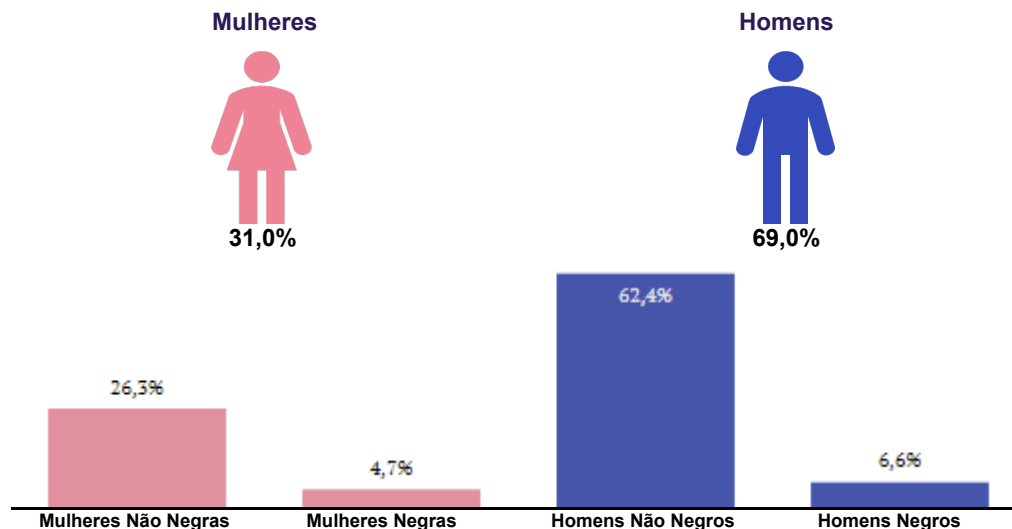


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 89,7% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 80,4% da recebida pelos homens.

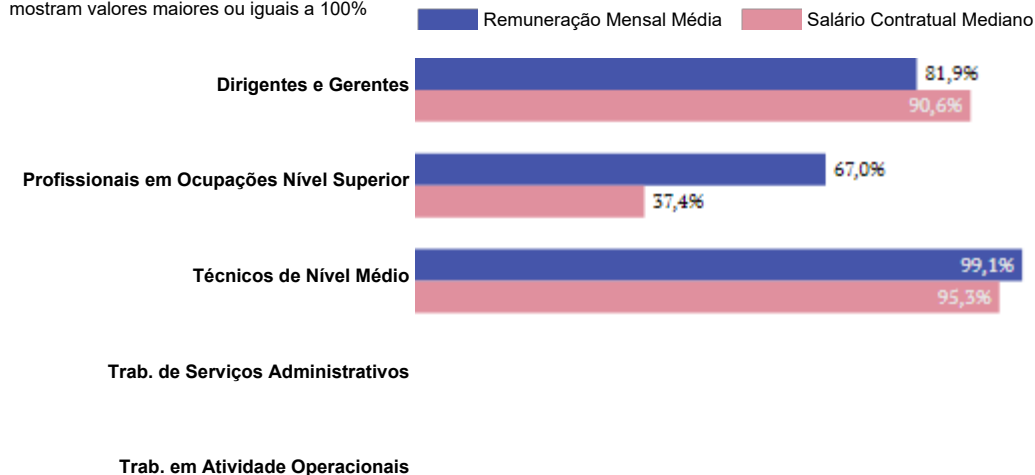
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	89,7%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal 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>	80,4%

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	🏠🏠
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.