



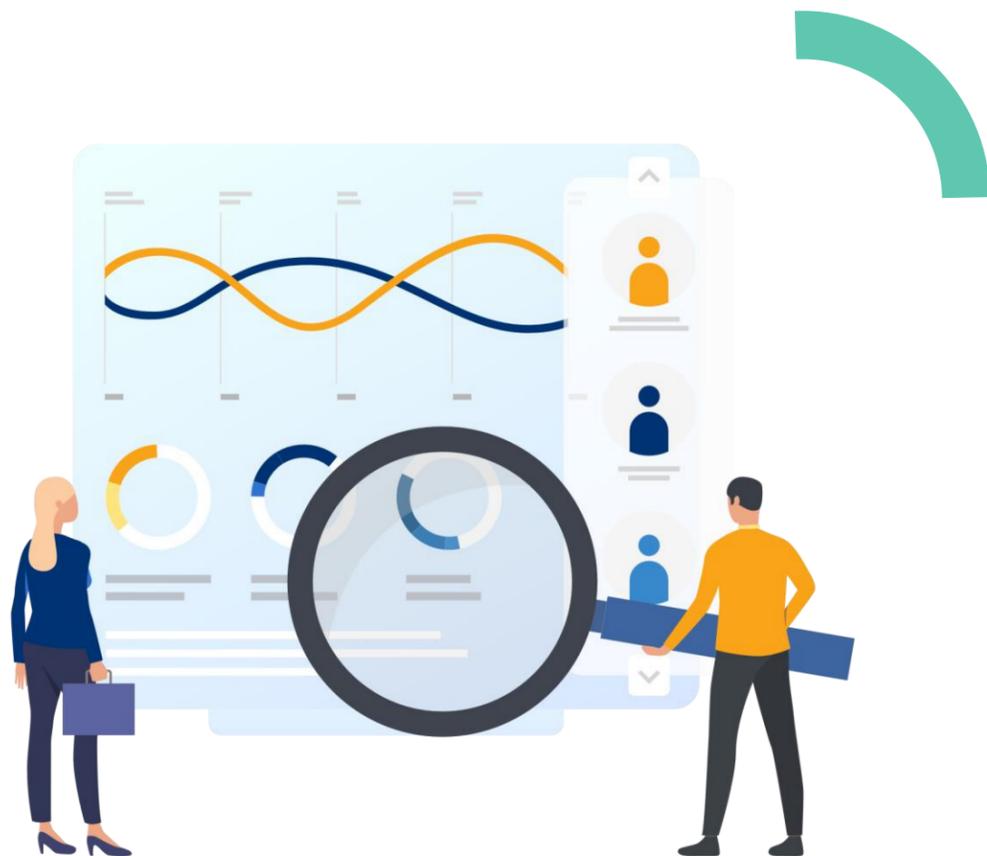
SUPERVISÃO DE MERCADOS

BOOK DE
EQUIPARAÇÃO
SALARIAL

2024



Introdução



Diversidade, equidade e inclusão são prioridades para BSM e a Companhia está comprometida em todos os níveis para aumentar os indicadores destes pilares.

Este material tem como objetivo apresentar as ações implementadas pela BSM 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 não apenas destacar o compromisso da BSM com a equidade salarial e a valorização da diversidade de gênero, mas também esperamos que este material inspire e motive outras organizações a adotarem medidas concretas para garantir a inexistência de disparidades salariais, promover a igualdade de remuneração e valorizar a diversidade.

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.

Todas as práticas mencionadas neste guia são da B3 e se estendem para BSM, B3 Educação e B3 Social.

Sumário



- 04 Nossas práticas de Diversidade
- 15 Remuneração na BSM
- 17 Equidade Salarial
- 21 Relatórios

NOSSAS
práticas



NOSSA evolução

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<p>Mapear e diagnosticar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pesquisa de mercado e benches • 1º Censo da Diversidade 	<p>Estruturar e comunicar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Núcleos de Diversidade • Primeiro posicionamento interno e externo • Formação alta liderança 	<p>Inspirar e vivenciar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meta corporativa • Revisão de práticas de Pessoas • Programas focados no R&S e desenvolvimento • Atuação em parceria com Compliance – Canal de denúncias • Formação dos níveis de gestão • 2º Censo da Diversidade 	<p>Vivenciar e consolidar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meta corporativa • Ambiente seguro e livre de assédio e discriminação • Letramento sobre o tema para toda a companhia • D&I como parte da estratégia da organização • Indução de boas práticas • Programa de mentoria para mulheres 	<p>Evoluir e induzir</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meta corporativa • Meta liderança: responsabilização e evolução • 3º Censo da Diversidade • Estratégia de indução de boas práticas • Programa de equidade racial em Conselhos • Programa de mentoria para mulheres 2ª edição 	<p>Indução e dados</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lançamento guia de boas práticas em DEI • Lançamento Pesquisa Brasil • Anexo ASG • Índice de Diversidade • Segunda turma programa de equidade racial em conselhos • Pacto das pretas (desenvolvimento de mais de 50 mulheres negras) • Programa de mentoria para mulheres 3ª edição 	<p>Evolução interna e consolidar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lançamento do guia censitário • Avanços no ambiente interno: inclusão 2.0 • Hub Diversidade • Cadeia de Valor de fornecedores e grupos sub-representados

N O S S A evolução

Em nossa atuação como indutora de boas práticas, é nosso papel não só fornecer regras, mas dar insumos para que as empresas as cumpram.

Anexo ASG

A Comissão de Valores Mobiliários (CVM) aprovou o Anexo ASG, documento com as medidas propostas pela B3 para estimular a diversidade de gênero e a presença de grupos sub-representados em cargos de alta liderança, além de ampliar a transparência no reporte de boas práticas ambientais, sociais e de governança pelas companhias listadas. O anexo exige transparência das companhias ao mercado, fazendo com que essas “escolhas” sejam divulgadas em um documento público anualmente. Com a aprovação do anexo ASG em 2023, os primeiros reports das práticas sugeridas devem começar a ser feitos em 2025.

Índice de Diversidade – IDIVERSA

Em 2023, a B3 criou o primeiro índice de Diversidade da América-Latina que contempla raça-cor e gênero. O IDIVERSA B3 é uma carteira teórica de ativos, elaborada de acordo com procedimentos e regras constantes do Manual de Definições e Procedimentos dos Índices da B3.

Seu objetivo é tornar os indicadores de diversidade visíveis e tangíveis para o mercado e gerar comparabilidade no desempenho das empresas, induzindo-as a adotarem as melhores práticas em relação à diversidade.

Um dos *gaps* que encontramos no mercado foi a carência de dados e pesquisas sobre o tema. Em 2023, produzimos materiais para dar suporte ao mercado.

Mulheres em ações

Em busca de compreender o cenário contemporâneo e promover a diversidade na alta liderança das empresas listadas na B3, divulgamos em 2021 o primeiro relatório Mulheres em Ações, com dados relacionados à presença feminina nos seus conselhos de administração e diretorias executivas, divididos por segmento de listagem. O relatório também apresentou iniciativas nacionais e internacionais para o fomento da diversidade de gênero em empresas; ações desenvolvidas pela própria B3 no âmbito de diversidade e inclusão.

Pesquisa de Diversidade

Pesquisa feita em parceria com a Locomotiva com o intuito de trazer um panorama Brasil em relação a pauta de Diversidade.

A pesquisa é dividida em 3 principais frentes:

A percepção do Brasileiro em relação à diversidade; como os brasileiros percebem o papel das marcas e empresas em relação à diversidade; demandas de diversidade para a marca empregadora.

Guia de boas práticas

O guia Investimos em Diversidade, Equidade e Inclusão apresenta exemplos de iniciativas adotadas pela B3 e cases do mercado, além de compartilhar informações sobre os pilares de diversidade e recomendações para as empresas.

Nosso papel é compartilhar práticas com o mercado, para que todos possam evoluir. Por isso, um dos nossos pilares é empregabilidade:

Programa de Equidade Racial em Conselhos

Em 2022, lançamos o Programa de Equidade Racial em conselhos, em parceria com o IBGC (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa) e a Iniciativa Empresarial pela Equidade Racial. A iniciativa busca ampliar a presença de pessoas negras nas altas instâncias decisórias das companhias. Já estamos na segunda edição com 70 pessoas formadas para atuar em conselhos.

Conselheira 101 – UCLA

O programa tem o objetivo de ampliar o conhecimento de mulheres negras e indígenas em conselhos administrativos e vão atuar com o programa Women in Governance da UCLA (universidade da Califórnia) para a formação internacional de 40 executivas. O programa imersivo começará em março de 2024 e terá ao longo de uma semana conteúdo sobre a função e responsabilidade de conselhos administrativos.

Pacto Transforma

Trata-se de um programa de mentoria e de aceleração de carreiras voltado para mulheres negras. A iniciativa visa formar 31 lideranças por meio do desenvolvimento de um plano de carreira, da troca de conhecimentos, do networking e de um maior acesso das participantes a posições de liderança.

Nossos compromissos externos vão para além da adesão de pactos.

Women's Empowerment Principles (WEPs)

Auxilia o setor privado a promover igualdade de gênero no ambiente de trabalho, no mercado e na comunidade. É realizada pela ONU Mulheres e Pacto Global. Somos signatários do WEPs desde 2017, o que nos tornou a primeira bolsa signatária nas Américas e a sexta no mundo.

WOB – Woman on Board

Tem o objetivo de engajar a alta administração das empresas na pauta de diversidade. Como signatários, devemos garantir a presença de ao menos duas mulheres no nosso Conselho de Administração. Em 2020, fomos reconhecidos com o selo WOB, pelo nosso compromisso com a agenda. Atualmente nosso Conselho conta com quatro mulheres.

Be Together

Em 2019 criamos o Be Together, iniciativa que reúne mulheres do mercado financeiro representando empresas clientes da B3, e que tem por objetivo o aprendizado mútuo e a troca de boas práticas nas empresas para promover a presença feminina no mercado financeiro e contribuir para um ambiente mais justo, diverso, igualitário e atrativo para as mulheres.

Ring the Bell for Gender Equality

Ação mundial da Sustainable Stock Exchanges (SSE), da qual somos signatários fundadores. Essa iniciativa busca ampliar a conscientização sobre o papel do setor privado nos avanços da igualdade de gênero no mercado e na sociedade. Realizado desde 2017 em nosso pregão, conta com a parceria do Pacto Global, ONU Mulheres, International Finance Corporation (IFC), Women in ETFs (WE) e World Federation of Exchanges (WFE).

PDeC

Desde 2020 apoiamos o Programa Diversidade em Conselho, capitaneado pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), Women Corporate Directors (WCD) e IFC, que visa a aumentar a presença de mulheres nos Conselhos de Administração de companhias;

Nossa preocupação é estar aliado as melhores causas.

Pacto Global de Jovens Inovadores em ODS

Em 2019, participamos do Pacto Global de Jovens Inovadores em ODS (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável), iniciativa que busca acelerar o Programa de Mentoria para Mulheres, cujo objetivo é aumentar a representatividade do público feminino em cargos de liderança, em linha com as premissas do ODS 5, que trata da igualdade de gênero. A B3 foi uma das empresas selecionadas, em 2019, para participar do programa, que tem duração de 10 meses.

OUTstand

Em 2020, entramos para OUTstand, rede de profissionais do mercado financeiro que encoraja e mobiliza reflexões sobre o tema LGBTQIA+ em empresas deste segmento, promovendo diversidade e inclusão, da qual somos participantes.

Pacto de promoção pela equidade racial

Em 2021, aderimos ao Pacto de Promoção pela Equidade Racial. É uma iniciativa que propõe implementar um Protocolo ESG Racial para o Brasil, trazendo a questão racial para o centro do debate econômico brasileiro e atraindo a atenção de grandes empresas nacionais e multinacionais da sociedade civil para o tema.

Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+

Em 2022, aderimos ao Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, criado para mobilizar empresas em torno do reconhecimento, da promoção e da proteção dos direitos humanos da população LGBTQIA+. O objetivo é buscado por meio do aprimoramento de práticas de gestão empresarial e pelo combate à homofobia e à LGBTfobia, cujos efeitos são nocivos sobre as pessoas, os negócios e a própria sociedade.

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

Desde 2019, fazemos treinamento sobre Diversidade para a alta liderança. Já tivemos mais de 600 horas de treinamento para gestores. Desde 2020, aplicamos um treinamento obrigatório de DEI com abrangência de 100% da organização. Os funcionários devem realizar o treinamento ao menos uma vez. O tema também faz parte da agenda de integração dos novos funcionários e em ações específicas e recorrentes de desenvolvimento.

Censo de Diversidade

Desde 2018, aplicamos Censo de Diversidade para metrificar a pauta dentro da companhia. Nosso censo é realizado a cada 2 anos. Já tivemos 3 Censos e em 2024 teremos o 4º.

Núcleos

Após o primeiro censo, nasceu o Núcleo de Diversidade, que coordena a realização de projetos definidos para cinco grupos de interesse: Mulheres, Negros, LGBTQ+, PCD e pessoas com mais de 50 anos. Tivemos a Formação técnica de 60 membros dos núcleos de Diversidade, em 24 horas de treinamento ao longo do ano. +100 ações internas de conscientização nas diferentes temáticas trabalhadas, levando mais conhecimento e proximidade sobre o tema para a B3.

Entendemos que, para avançar em diversidade, era necessário intencionalidade em cada processo e metas para avançar.

Shortlist Diversa

A Shortlist Diversa consiste em apresentar candidatos para vagas abertas que façam parte de algum grupo sub-representado.

Garantindo assim, que o gestor tenha acesso a esses públicos para a contratação. Fechamos **2023 com 97% dos processos contendo Shortlist Diversa, o que resultou em 73% de contratações diversas.**

CV Oculito

Desde 2020, inserimos na rotina de recrutamento e seleção ferramentas mais inclusivas, como a apresentação de shortlists diversas e a atuação em conjunto com parceiros e consultorias especializadas na temática. Desde agosto de 2021, adotamos também a prática de “currículo oculito”, que consiste na apresentação de perfis para os gestores ocultando informações como nome, gênero, idade, deficiência, endereço residencial, e em alguns casos formação acadêmica. Essa prática tem como objetivo minimizar o impacto dos vieses na primeira etapa da seleção por parte dos gestores, focando a análise no conhecimento técnico e experiências dos candidatos. No segundo semestre de 2023, 74% dos processos de seleção foram conduzidos com currículos oculitos.

Meta para a liderança

100% da liderança da B3 possui metas individuais para aumentar representatividade. Contamos com um dashboard para o monitoramento mensal dos indicadores, que também são acompanhados pela alta liderança. Parte desses indicadores é reportada nos nossos relatórios anuais, que passam por auditoria externa.

Meta de Diversidade

Desde 2020, definimos, com a participação do Conselho de Administração, uma meta organizacional e corporativa referente a DEI, que impacta na remuneração variável do CEO. A meta consiste no aumento da representatividade interna de públicos específicos, além do avanço nas demais frentes relacionadas ao tema. Nosso Comitê de Pessoas e Remuneração e a alta liderança se engajam no tema, com periodicidade de pautas garantidas para o reporte e acompanhamento das ações. De 2021 em diante, colocamos metas para todas as lideranças da companhia, com o intuito de trabalhar além da responsabilização, a intencionalidade.

Desenvolvemos programas e ações afirmativas voltadas para cada público, atendendo suas necessidades.

Programa de estágio para negros

Começamos o nosso Programa de Estágio com ênfase em Jovens Negros, em 2020. Em 2021, o número de participantes quintuplicou, tanto em candidaturas como em conversões. Depois de contratados, os jovens participam de uma trilha de desenvolvimento específica e construída com o Núcleo de Diversidade de Raça e Etnia, que contempla um programa de mentoria com nossos líderes. Com essa iniciativa, além de mais de triplicar a representatividade de pessoas negras nas posições de estágio (10% em 2018 para 41% em 2024), também aceleramos o desenvolvimento desses jovens profissionais (50% dos mentorados já foram efetivados). Entendemos que o avanço na representatividade não se resume às posições de estágio.

Programa de mentoria para mulheres

Essa é mais uma iniciativa que explora os potenciais da diversidade de opiniões, experiências, origens e contextos, como forma de ampliar o olhar e proporcionar um ambiente com equidade para o desenvolvimento das nossas mulheres.

Estamos na 3ª edição, com mais de 100 mulheres que já participaram do programa e um dos critérios para que a interseccionalidade fosse trabalhada foi ter 50% das vagas para mulheres negras. 45% foram promovidas e 43% são negras. Até o final de 2023, um total de 105 participantes já passaram pela iniciativa. Como reconhecimento por esta iniciativa, recebemos em 2023 o Selo de Direitos Humanos e Diversidade concedido pela Prefeitura de São Paulo.

Programa PlurALL

Em 2020 e 2021, tivemos a formação de quatro turmas, totalizando mais de 20 profissionais contratados. O programa tem como objetivo contratar e desenvolver profissionais com deficiência a partir de uma experiência imersiva com duração de três meses. A quarta turma foi uma iniciativa pontual e específica para talentos de tecnologia, que teve como foco o desenvolvimento de profissionais em linguagens de programação específicas.

A experiência do funcionário perpassa por diversidade em diversas esferas

Bebê a caminho

- Além de promover os encontros para os futuros pais e mães, o programa traz rodas mensais de parentalidade, mostrando que filhos e carreira podem caminhar juntos.
- Curso on-line e rodas virtuais;
- Guia de apoio e orientações;
- Isenção de coparticipação nas consultas médicas durante a gestação. Reembolso limitado ao teto da tabela.
- Presente enviado para casa dos pais e mães trimestralmente.

Sala de amamentação

Ao retornar da licença maternidade, as mães que ainda estejam amamentando recebem um kit e tem a opção de utilizar um espaço confortável para retirar o leite e armazená-lo durante o horário de trabalho.

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.

Desde 2021, mudamos a forma de pagamento do programa de Participação nos Lucros e Resultados (PLR), considerando todo o período de afastamento da licença-maternidade/paternidade na contagem dos avos de pagamento. Ou seja, sem a proporcionalidade pelos meses efetivamente trabalhados.

Em relação aos indicadores de licença parental. Em 2023, a taxa de retorno de licença parental foi de 92% para mulheres e 100% para homens. Já as taxas de retenção foram de 81% para as mulheres e 85% para os homens.

Remuneração



Remuneração na BSM

- 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 incentivar a tomada de decisão responsável e sustentável no longo prazo.	Superintendentes 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 da BSM 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 BSM esta inserida.



Equidade salarial

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, XXX**, 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.

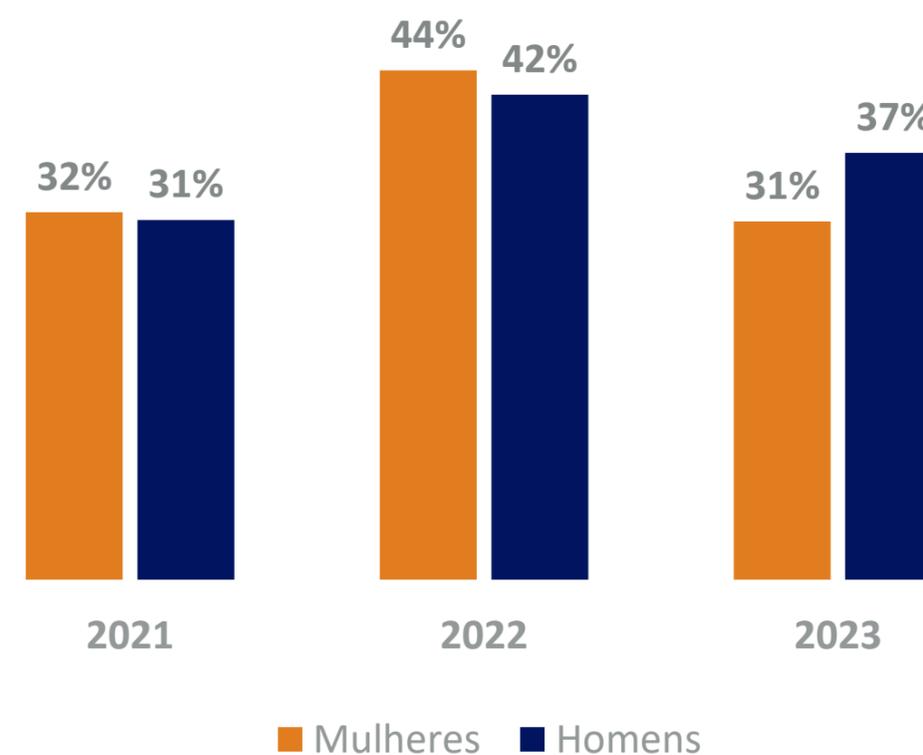
A **Lei 14.611/23** dispõe sobre a igualdade salarial e critérios remuneratórios, nos termos da regulamentação, entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função, e altera a Consolidação das Leis do Trabalho.

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**.

Equidade Salarial

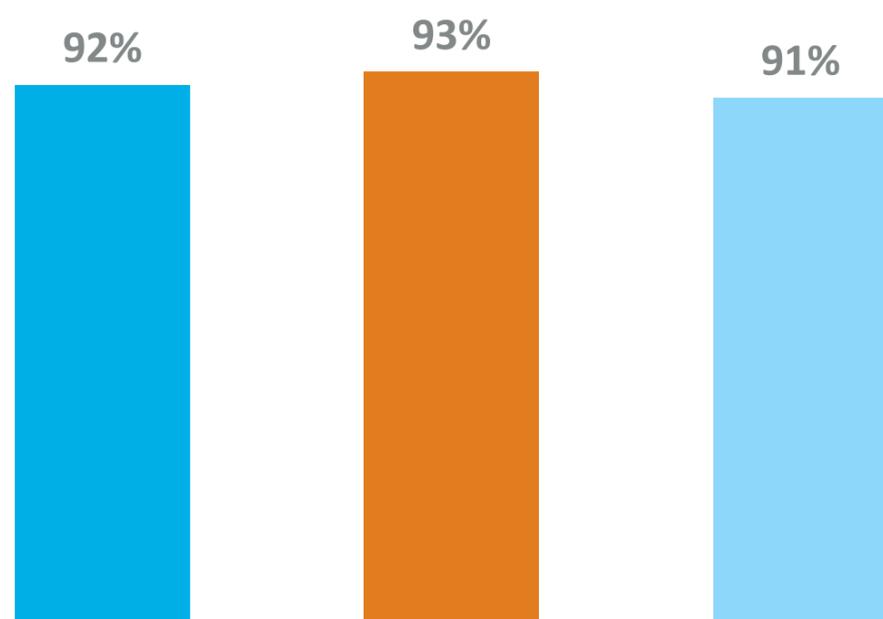
- Dentro dos nossos processos, temos trabalhado para que as oportunidades de movimentações internas estejam equilibradas entre todos os funcionários.
- Verificando os méritos e promoções realizados nos últimos 3 anos, podemos observar que a proporção entre homens e mulheres está equilibrada.

Proporção de méritos e promoções em relação ao *headcount*, por gênero



Equidade Salarial

- Temos acompanhado também o % médio dos salários dos homens e das mulheres. A média dos afastamentos entre homens e mulheres em posições de liderança é de aproximadamente 7%, ou seja, as mulheres recebem 93% do salário dos homens.
- No gráfico abaixo destacamos a média dos % do salário das mulheres em relação aos homens (base de dezembro de 2022):



Razão Salarial Média (Mulheres/Homens)

■ Total da Empresa ■ Posições de Liderança ■ Demais Posições

Como verificamos esta diferença salarial:

- Primeiramente, calculamos a média de salários das mulheres e dos homens que estão em um mesmo nível hierárquico, independentemente da sua área de atuação.
- Com isso, dividimos o salário médio da mulher pelo salário médio dos homens, ambos, no mesmo nível hierárquico.
- Com estes percentuais, obtivemos a razão salarial média entre mulheres e homens da organização, representado pelos 92% no gráfico ao lado.
- Agrupamos as posições de liderança, onde esta razão média foi de 93% enquanto das posições que não exercem liderança, foi de 91%.



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 2024 representam o cenário de 2022. 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.



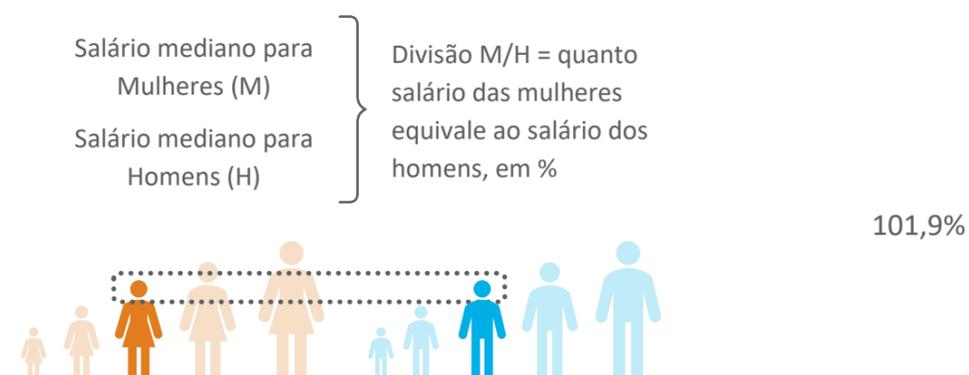
Remuneração por Grupo de Ocupação

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

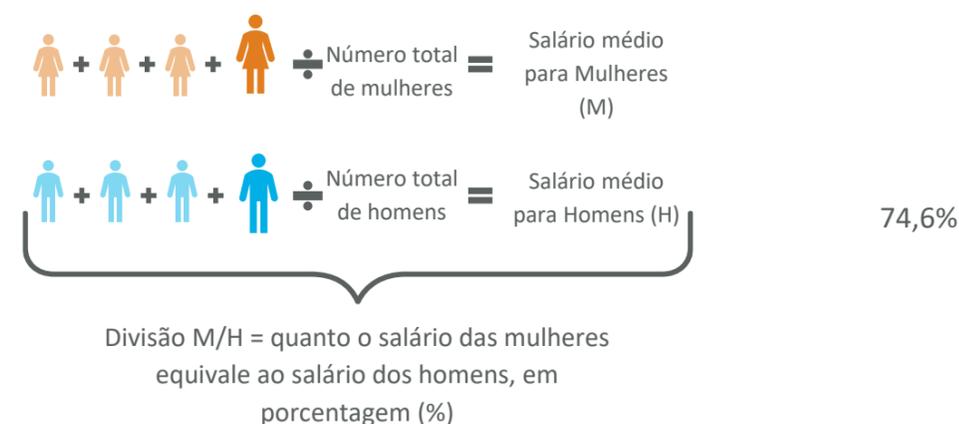
Indicador	Definição	Razão M/H
-----------	-----------	-----------

Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022



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.

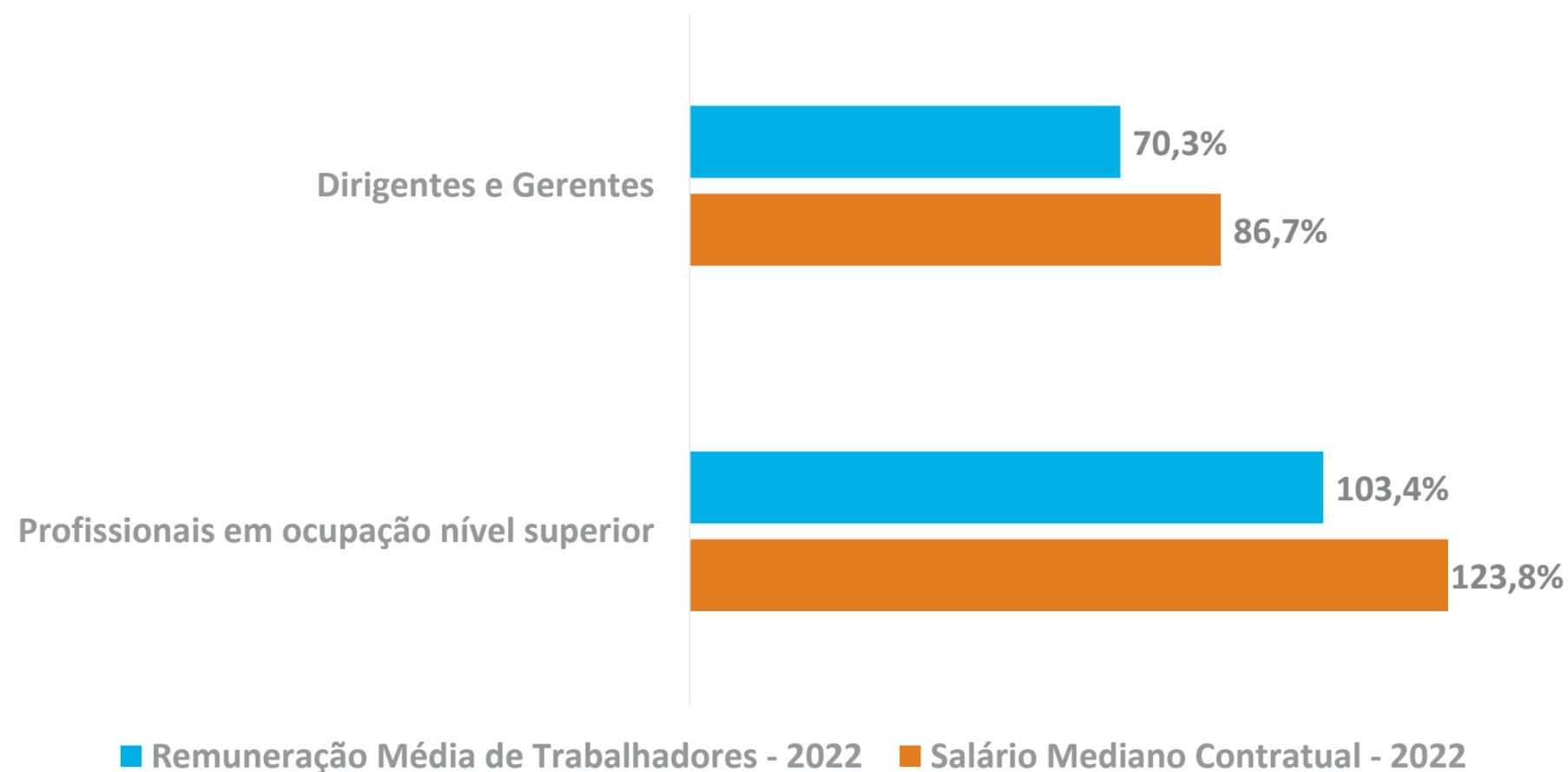
Remuneração Média (Inclui descontos e acréscimos) – 2022



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:

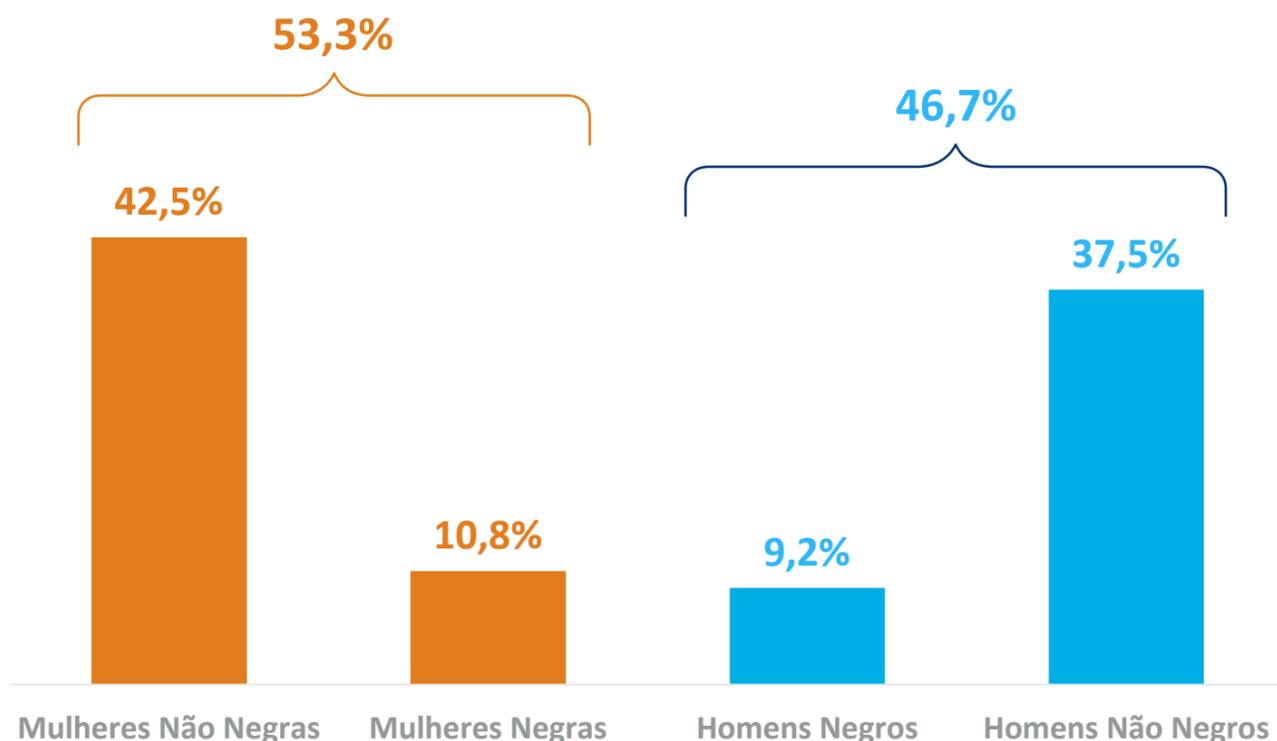


Este percentual mostra a divisão do salário mediano e médio das mulheres em razão do salário mediano e médio dos homens, por grande grupo de ocupação (CBO), podendo, nestes grupos, **conter cargos de diferentes níveis hierárquicos, diferenças de tempo na empresa e de tempo na função.**

Detalhamento do Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

Composição dos Empregados por sexo e raça

Percentual de Mulheres (negras e não negras) e Homens (negros e não negros) na organização



Políticas e Processos declarados pela empresa

Abaixo estão as políticas e práticas que a Companhia pratica de acordo com o questionário disponibilizado para este relatório. O detalhamento das nossas práticas estão nos slides anteriormente apresentados sobre nossas práticas em diversidade.

Critérios remuneratórios (1º Sem 2024)

- Plano de cargos e salários ou Plano de Carreira
- Cumprir metas de produção
- Tempo de experiência profissional
- Capacidade de trabalho em equipe

Ações para aumentar a diversidade (1º Sem 2024)

- Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexo
- Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024

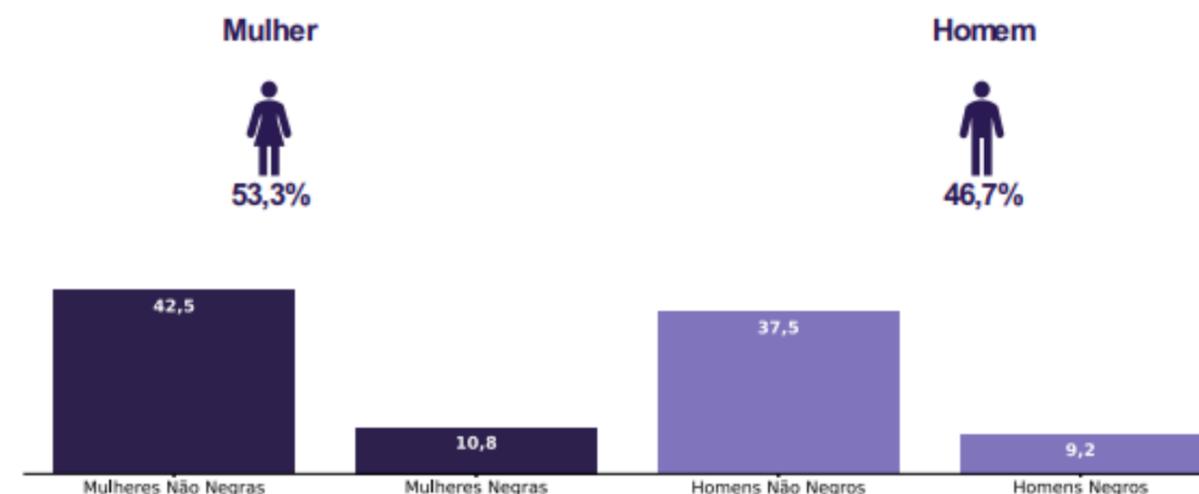
CNPJ: 09069853000154

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 101,9% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 74,6%

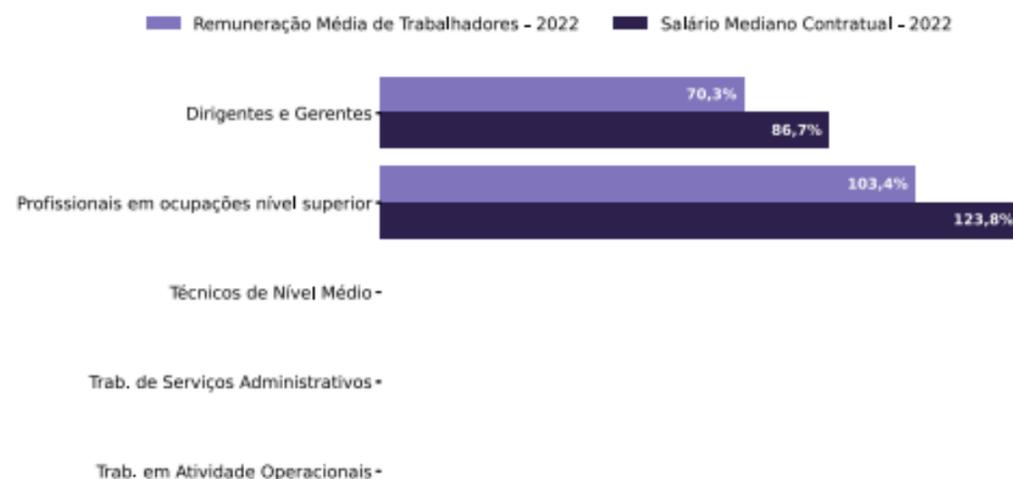
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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>	101,9%
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 ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	74,6%

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



O CAMINHO CERTO É SEMPRE
O MELHOR CAMINHO

