

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

Régis Bittencourt

No intuito de darmos maior transparência às comparações salariais trazidas pelo relatório que o governo disponibiliza, elaboramos os seguintes destaques:

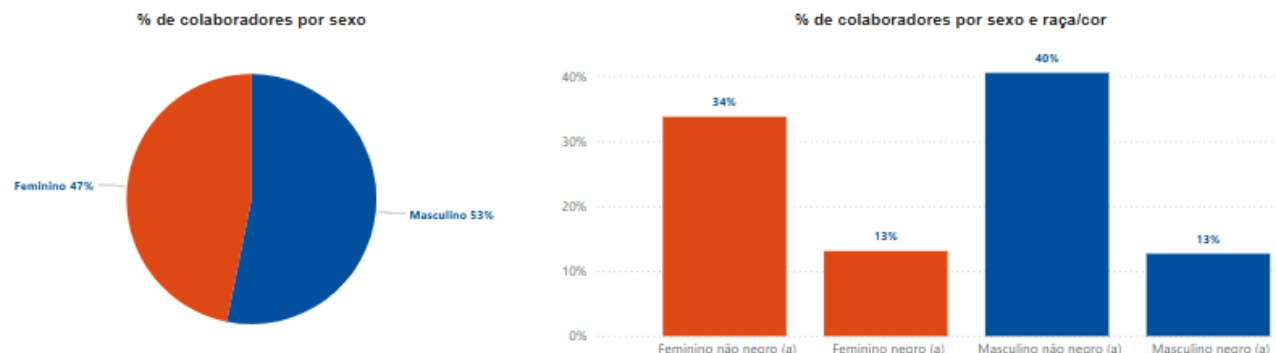
Política e ações realizadas

1. **Plano de cargos e salários** estruturado para os colaboradores
2. Políticas de **incentivo à contratação** de mulheres como:
 - a. Programa de contratação de mulheres com deficiência
 - b. Incentivos à contratação de mulheres LGBTI+
 - c. Incentivos à contratação de mulheres negras (pretas e pardas)
 - d. incentivo à contratação de mulheres com 50 anos ou mais
3. Adesão a Empresa Cidadã (licenças paternidade e maternidade estendidas)
4. Auxílio Creche
5. Associação ao Movimento Mulheres 360: fórum para troca de políticas e práticas para equidade de gênero
6. Adesão a 7ª Edição do Programa Pró Equidade de Gênero e Raça | iniciativa dos Ministérios das Mulheres, Igualdade Racial e do Trabalho
7. Rodas de conversa, lives, treinamentos e programas de mentoria
8. Criação de grupos de afinidade
9. Acrescentar a publicação da nossa Norma de Diversidade e Inclusão e a Política de Direitos Humanos

Além das questões listadas, a promoção da diversidade na empresa tem sido um exercício contínuo em nosso dia a dia. Um forte indício deste compromisso são as metas, atreladas ao bônus dos executivos, que incentivam a representatividade e contratação de mulheres em cargos executivos e de gerência. Em 2023 a Arteris recebeu, pela premiação da FIA e UOL, o destaque como “Lugares Incríveis para Trabalhar” e “Mais Incrível em Equidade de Gênero”!, já em 2024 novamente fomos reconhecidos com “Lugares Incríveis para Trabalhar” e, como novidade, “Mais Incrível em ESG”. A Arteris desenvolve múltiplas iniciativas com foco em Diversidade e Inclusão que reforçam nosso desejo e compromisso genuínos com a promoção de um ambiente de trabalho saudável e com oportunidades equitativas para todos.

Como o relatório que o governo publica traz informações referentes a 2024, entendemos que é necessário darmos publicidade aos números mais atualizados. Desta forma, a seguir apresentamos os dados referentes ao mês de março de 2025:

Composição do total de colaboradores por sexo e etnia.

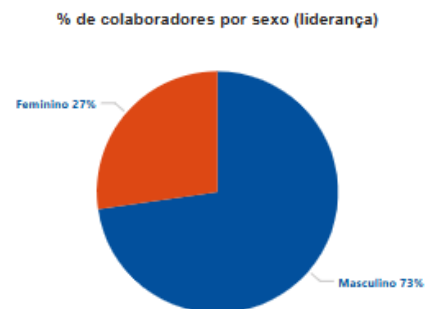


Referência dos dados: **março de 2025**

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

Régis Bittencourt

Proporção de Homens e Mulheres nos cargos de liderança



Cargos de liderança considerados:

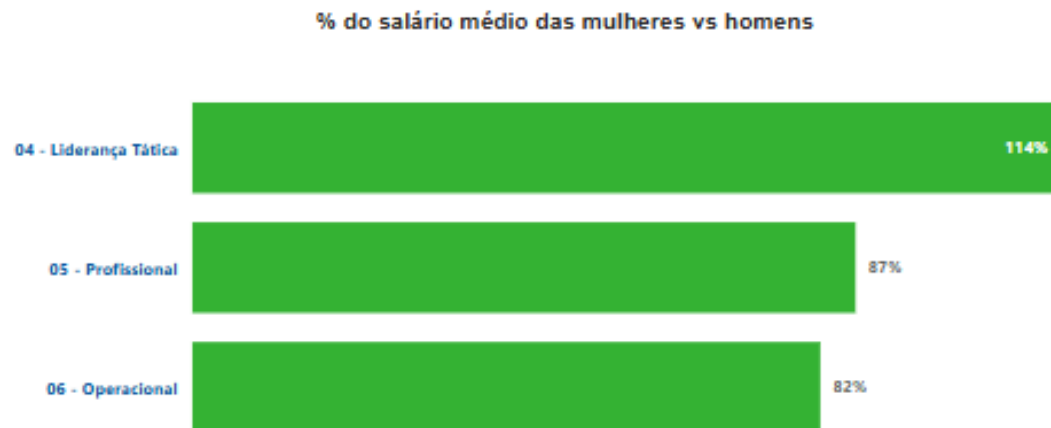
- a) Diretores
- b) Superintendentes
- c) Gerentes
- d) Coordenadores

Entendemos que a comparação fica mais justa quando agruparmos os cargos praticados na empresa nos clusters que possuem uma maior similaridade em termos de complexidade – e consequente remuneração.

Desta forma, evitamos os desvios gerados no report do governo, feito com base nos CBOs – codificação que é de senso comum estar desatualizada e que não prevê, por exemplo, códigos específicos para coordenadores (nos forçando a trabalhar com códigos de gerentes ou analistas).

Informações sobre Equidade Salarial

Proporção da média salarial contratual de mulheres em comparação aos homens.



Analisando a fotografia, percebemos que a proporção da média salarial contratual de mulheres e homens fica bastante próxima, podendo ainda assim sofrer variações em decorrência de alguns fatores:

- a) Proporção de mulheres em cargos de maior ou menor complexidade, dentro do mesmo cluster;
- b) Há quanto tempo o colaborador está no cargo atual – podendo, neste período, ter passado por avaliações anuais de desempenho, em que é avaliada a sua proficiência na execução das atividades previstas, e por fim por ciclos anuais de meritocracia, realizados com base no resultado destas avaliações.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

Régis Bittencourt

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025
 Empregador: 09.336.431/0001-06 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 522

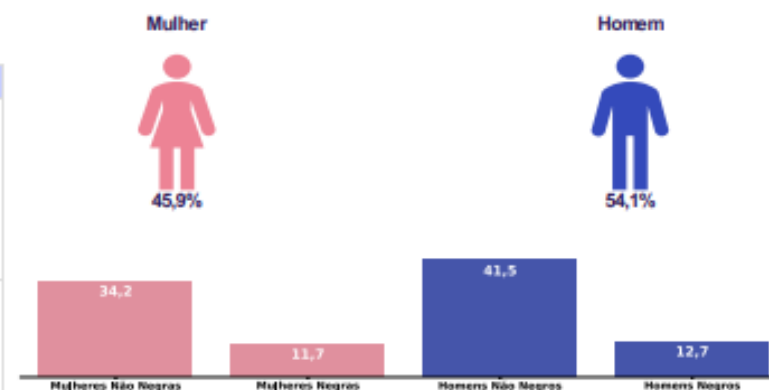


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 75,2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 71,1% da recebida pelos homens.

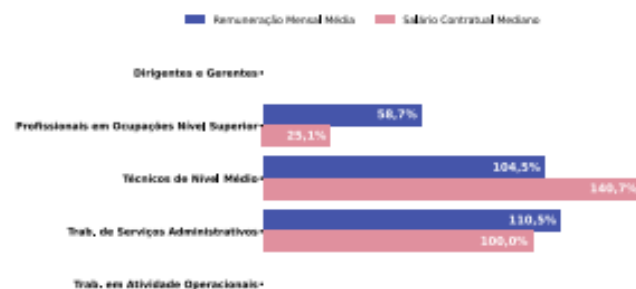
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	75,2%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens + Remuneração Mensal Média para Homens (H) Número Total de Mulheres + Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)	71,1%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100.



Para cada grupo de ocupação, quando apresenta diferença para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seguintes 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 no mesmo grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres no mesmo grupo ocupacional.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem 2024


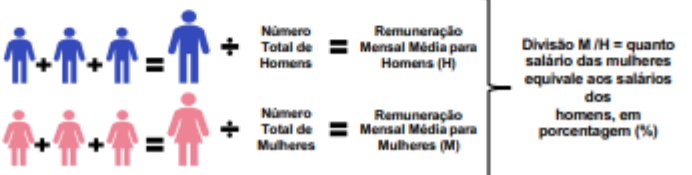
Critérios remuneratórios	
Piano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	🚫
Cumprir metas de produção	🚫
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	🚫
Capacidade de trabalho em equipe	🚫
Proatividade, 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	🚫

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

Régis Bittencourt

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 75,2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 71,1% 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>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p> 	75,2%
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>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p> 	71,1%

* Os indicadores apurados pelo MTE referem-se ao ano de 2024.

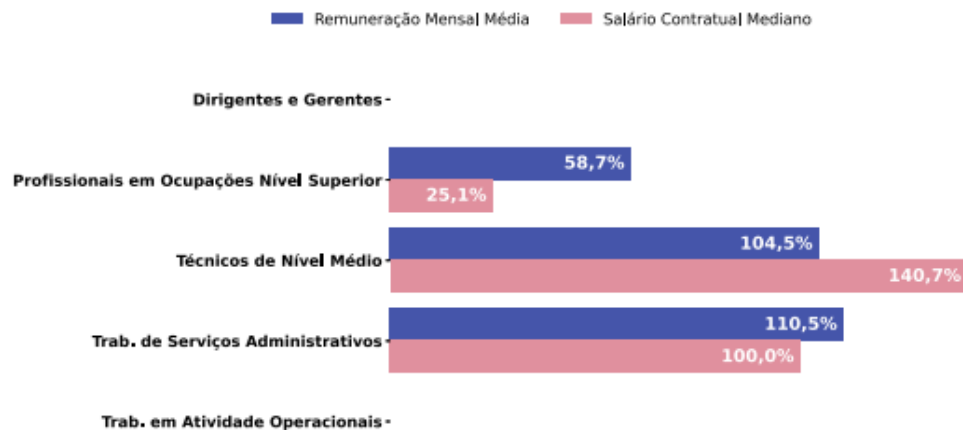
O indicador de **salário médio e mediano**, ao agrupar homens e mulheres, **não reflete a realidade salarial** na Arteris. Isso se deve às diferentes proporções de homens e mulheres nos **diversos níveis hierárquicos** da empresa, o que causa diferenças salariais, **não necessariamente relacionadas ao sexo**.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

Régis Bittencourt

Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.

** Os indicadores apurados pelo MTE referem-se ao ano de 2024.*

O indicador por **grande grupo de ocupação não reflete** a realidade salarial na Arteris. Isso ocorre porque o MTE agrupa cargos que variam desde diretores e superintendentes até mesmo alguns analistas, sem considerar a diversidade de níveis hierárquicos. Devido a essa diferenciação, que **não está relacionada ao sexo**, há disparidades salariais ao agrupar dessa maneira.