

# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

## Entrevistas

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

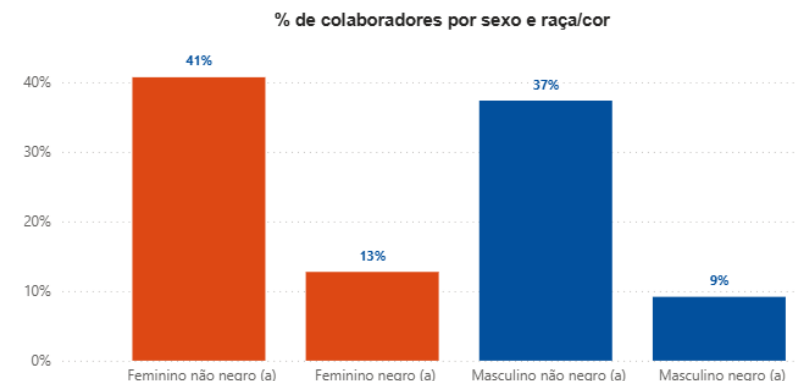
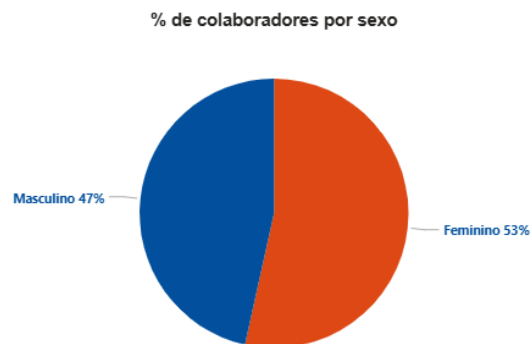
### Política e ações realizadas

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.

A seguir apresentamos os dados referentes ao mês de agosto de 2025:

### Composição do total de colaboradores por sexo e etnia.



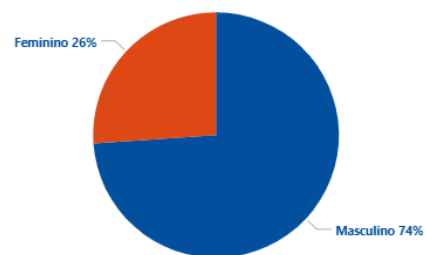
Referência dos dados: agosto de 2025

# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

## Entrevias

### Proporção de Homens e Mulheres nos cargos de liderança

% de colaboradores por sexo (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.

% do salário médio das mulheres vs 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

## Entrevistas

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025  
Empregador: 03.207.703/0001-83 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 454



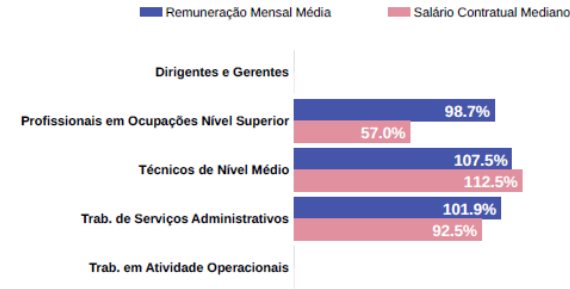
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 61.9% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 54.7% da recebida pelos homens.

| Indicador                  | Definição                                                                                                                                                                                                                                                                      | Razão M/H |
|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Salário Contratual Mediano | <div>Salário mediano para Mulheres (M)</div> <div>Salário mediano para Homens (H)</div> <div>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</div>                                                                                            | 61.9%     |
| Remuneração Mensal Média   | <div>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</div> <div>Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</div> <div>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</div> | 54.7%     |

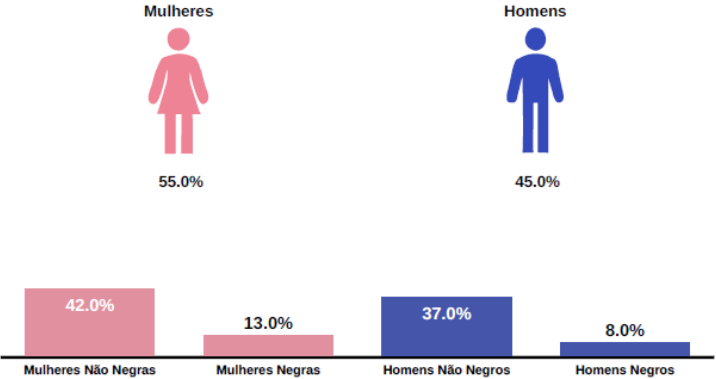
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

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

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

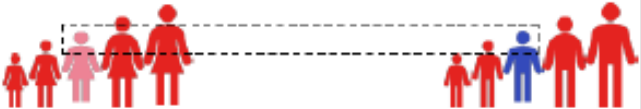
| Critérios remuneratórios                                                                                                         |       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Plano de Cargos e 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 sexos                                                   | 🚫🚫    |
| Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, indígenas) | 🚫🚫🚫🚫🚫 |
| Políticas de promoção de mulheres para cargo de direção e gerência                                                               | 🚫     |

# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

## Entrevistas

### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 61.9% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 54.7% da recebida pelos homens.

| Indicador                  | Definição                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Razão M/H |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Salário Contratual Mediano | <div><div>Salário mediano para Mulheres (M)</div><div>Salário mediano para Homens (H)</div></div> <div></div> <div>Razão M / H = quanto o<br/>salário das mulheres<br/>equivale ao salário dos<br/>homens, em %</div> | 61.9%     |
| Remuneração Mensal Média   | <div><div></div><div>Razão M / H = quanto<br/>a remuneração das<br/>mulheres equivale à<br/>remuneração dos<br/>homens, em<br/>porcentagem (%)</div></div>                                                            | 54.7%     |

*\* Os indicadores apurados pelo MTE referem-se ao 2º semestre de 2025.*

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**.

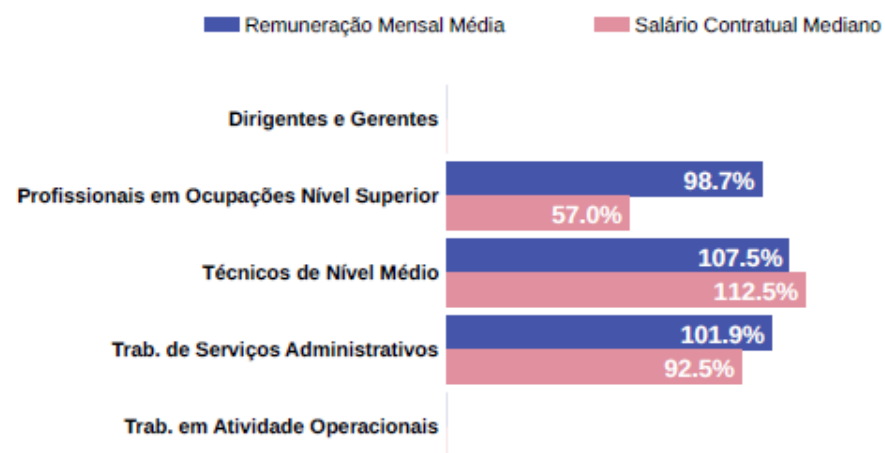
# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

## Entrevistas

### Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande 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

*\* Os indicadores apurados pelo MTE referem-se ao 2º semestre de 2025.*

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.