

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

Regis Bittencourt

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

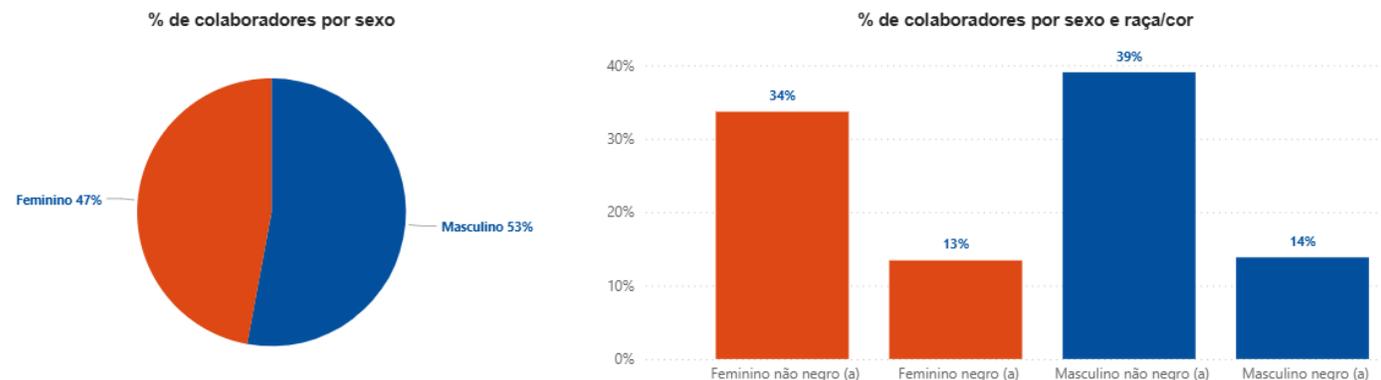
Política e ações realizadas

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.

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

Composição do total de colaboradores por sexo e etnia.



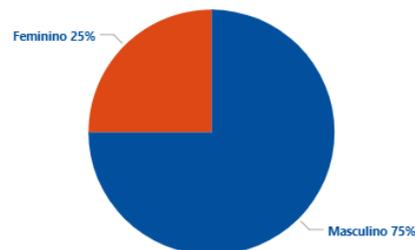
Referência dos dados: agosto de 2025

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

Regis Bittencourt

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

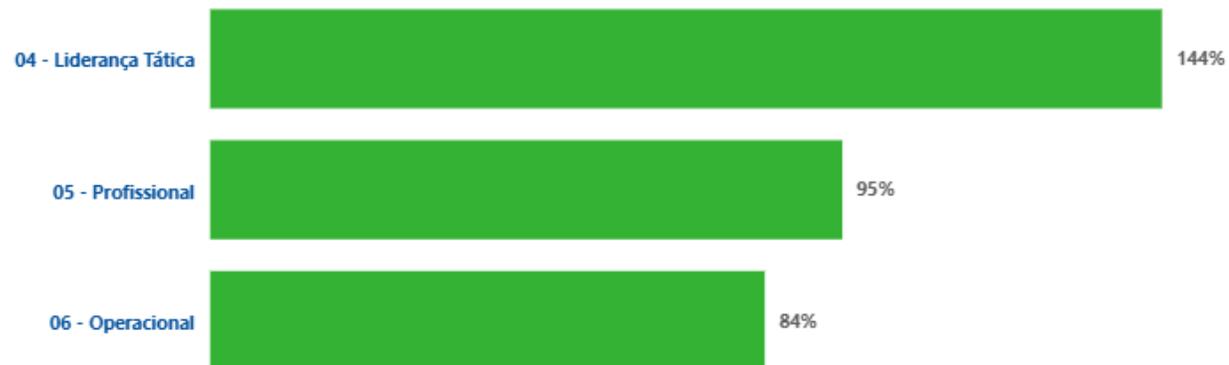
Entendemos que a comparação fica mais justa quando agruparmos os cargos praticados na empresa nos clusters que possuem uma maior similaridade em termos de complexidade – e consequente remuneração.

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

Regis Bittencourt

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025
 Empregador: 09.336.431/0001-06 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 516

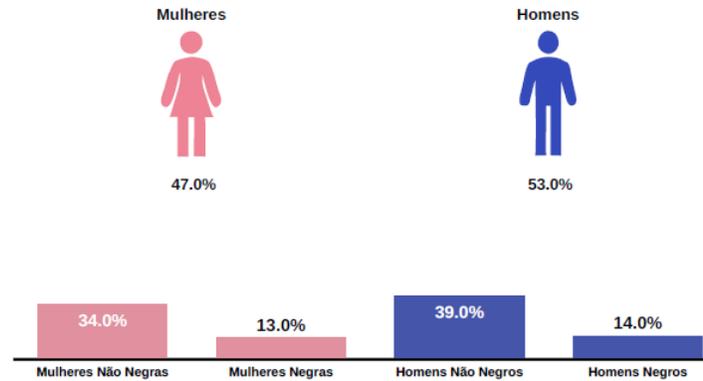


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 75.2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 72.9% da recebida pelos homens.

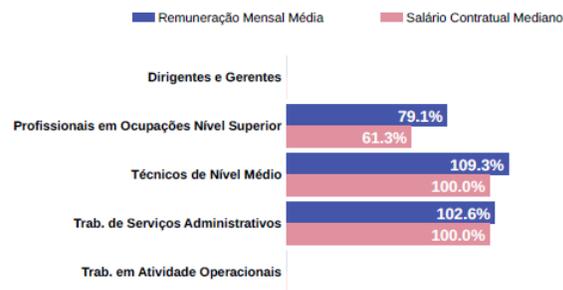
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	75.2%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens (H) = Remuneração Mensal Média para Homens (H) Número Total de Mulheres (M) = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	72.9%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

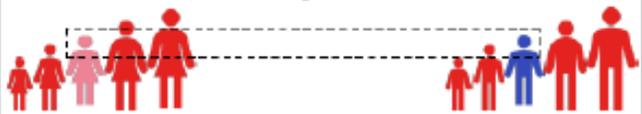
Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	☹️
Cumprir metas de produção	☹️
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	☹️
Capacidade de trabalho em equipe	☹️
Proatividade,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

Regis 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 72.9% 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>	75.2%
Remuneração Mensal Média	 <p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) 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>	72.9%

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

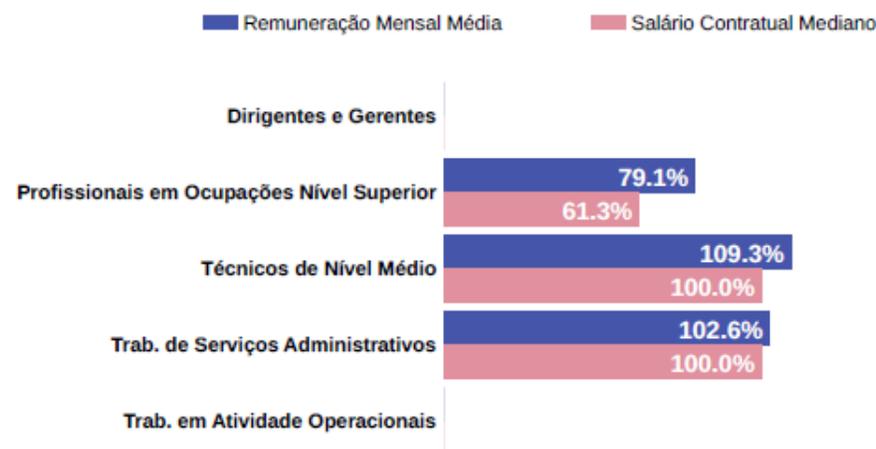
O indicador de **salário médio e mediano**, ao agrupar homens e mulheres, **não reflete a realidade salarial** na Arteris. Isso se deve às diferentes proporções de homens e mulheres nos **diversos níveis hierárquicos** da empresa, o que causa diferenças salariais, **não necessariamente relacionadas ao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

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

Regis Bittencourt

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.