

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

Fluminense

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

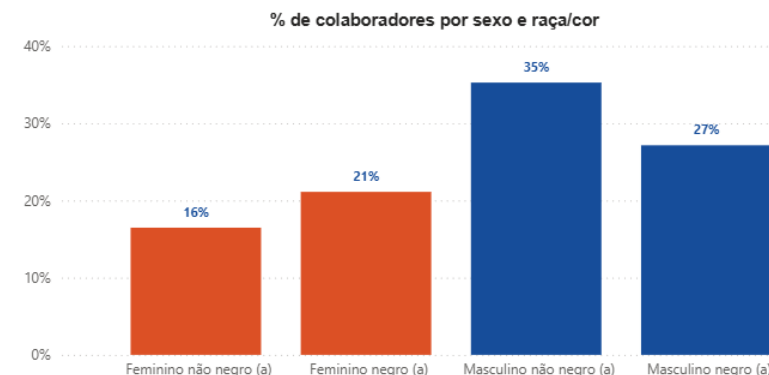
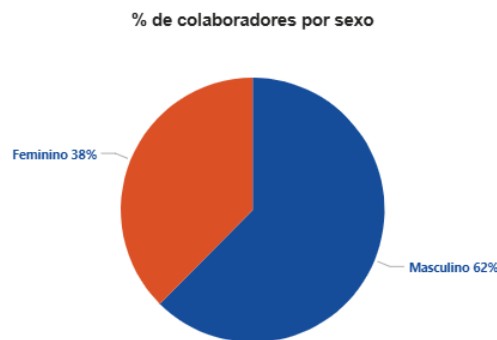
Política e ações realizadas

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. Adesão a 7ª Edição do Programa Pró Equidade de Gênero e Raça | iniciativa dos Ministérios das Mulheres, Igualdade Racial e do Trabalho
6. Rodas de conversa, lives, treinamentos e programas de mentoria
7. Criação de grupos de afinidade
8. 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 2025, pelo 3º ano consecutivo, a Arteris foi reconhecida pela FIA como um dos Lugares Mais Incríveis para Trabalhar, conquistando também outros dois importantes selos: Mais Incríveis em Serviços Públicos e Mais Incríveis em Equidade de Gênero. 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 março de 2026:

Composição do total de colaboradores por sexo e etnia.



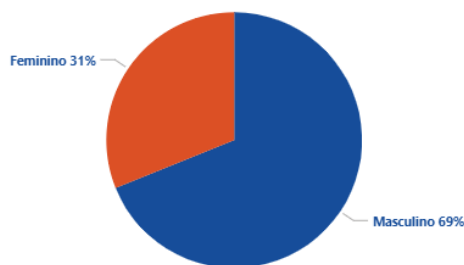
Referência dos dados: março de 2026

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

Fluminense

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

Informações sobre Equidade Salarial

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

% do salário médio das mulheres vs homens



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).

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 Fluminense

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026
Empregador: 09.324.949/0001-11 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 423

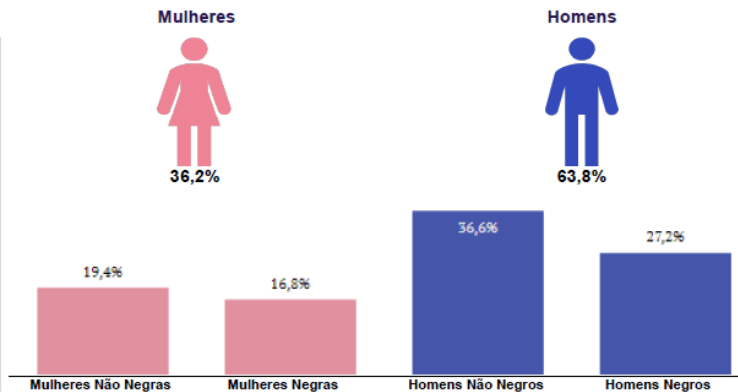


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 70,6% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 66,8% da recebida pelos homens.

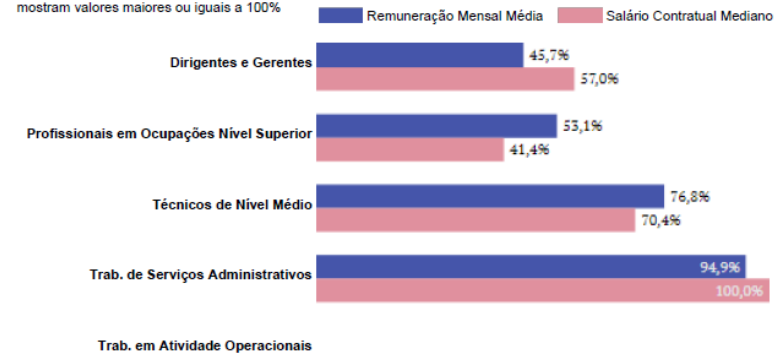
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	70,6%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal 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>	66,8%

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.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

Fluminense

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 70,6% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 66,8% 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>	70,6%
Remuneração Mensal Média	<p> $\text{Número Total de Homens} \div \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}$ </p> <p> $\text{Número Total de Mulheres} \div \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}$ </p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	66,8%

* Os indicadores apurados pelo MTE referem-se ao 1º semestre de 2026.

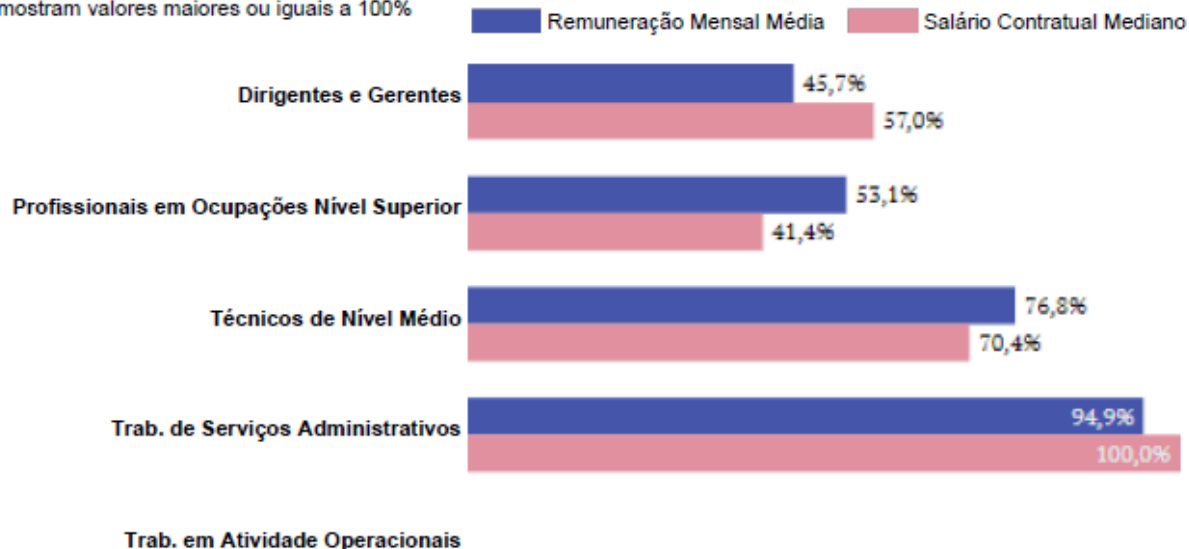
O indicador de **salário médio e mediano**, ao agrupar homens e mulheres, **não reflete a realidade salarial** na Arteris. Isso se deve às diferentes proporções de homens e mulheres nos **diversos níveis hierárquicos** da empresa, o que causa diferenças salariais, **não necessariamente relacionadas ao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

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

Fluminense

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.

* Os indicadores apurados pelo MTE referem-se ao 1º semestre de 2026.

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.