

RELATÓRIO DE IGUALDADE SALARIAL

Em cumprimento à Lei nº 14.611 de 04 de julho de 2023 à Portaria MTE Nº 3.714 ao Decreto nº 11.795/2023, divulgamos o relatório da Companhia Ez tec Empreendimentos e Participações S/A.

Ressaltamos que o relatório a seguir foi elaborado pelo Governo Federal, através do Ministério do Trabalho e Emprego com base em dados do e-Social 2022 e CBO – Classificação Brasileira de Ocupações¹.

O Governo Federal garante, através da legislação pertinente e comunicados divulgados amplamente em seus canais de publicação, que os dados do relatório estão anonimizados conforme a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD nº 13.709/2018.

É importante considerar que a metodologia utilizada para elaboração deste relatório pode não refletir a realidade atualizada da Companhia no que diz respeito as iniciativas de remuneração e diversidade.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024 CNPJ: 08312229000173

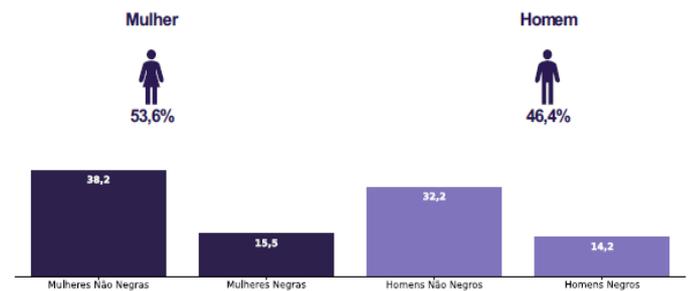


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 94,5% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 90,5%

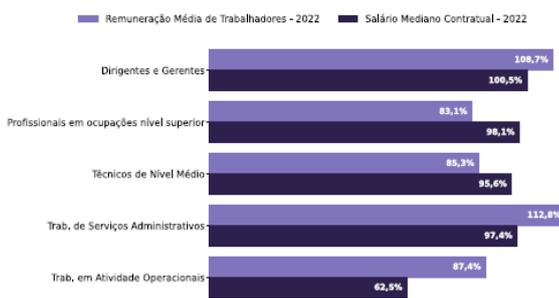
Indicador	Definição	Razão MH
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	94,5%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	<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>	90,5%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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 pessoa 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	RO RO
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	

Fonte: eSocial. Rais 2022 e Portal Emprega Brasil mar.2024

¹ Utilizada para fins classificatórios, sem função de regulamentação profissional.