



Relatório de

# Transparência e Igualdade Salarial

2º Semestre de 2025

# Sobre o Relatório

É com o intuito de fornecer uma análise objetiva e detalhada sobre a disparidade salarial de gênero em nossa empresa que apresentamos este relatório. Reconhecemos a importância crucial de abordar essa questão com seriedade e transparência, refletindo nosso compromisso contínuo com a igualdade de oportunidades e a justiça salarial.

Ao longo deste relatório, examinaremos os dados coletados pela Modular, que servirá de base para futuras ações para mitigar a disparidade, incluindo análises regulares de discrepâncias salariais, a implementação de políticas que garantem remuneração igual para trabalho igual ou equivalente, e os esforços para promover uma cultura de inclusão em nosso ambiente de trabalho.

Agradecemos a atenção dedicada a este relatório e estamos à disposição para discutir qualquer aspecto em maior detalhe.



# Para Fazer a Diferença

Veja algumas medidas tomadas pelas empresas que podem fazer a diferença:



Realizar análises regulares para identificar disparidades salariais entre gêneros;

Implementar políticas que garantam remuneração igual para trabalho igual ou equivalente;



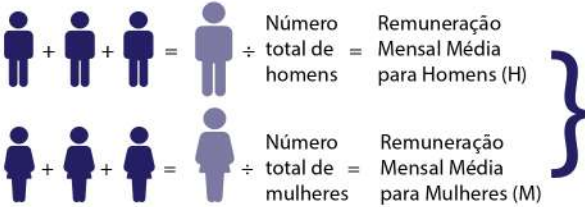
Promover uma cultura de inclusão;

# Relatório SAO

## Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens | Filial Guarulhos

Diferença de salários entre mulheres  
e homens:

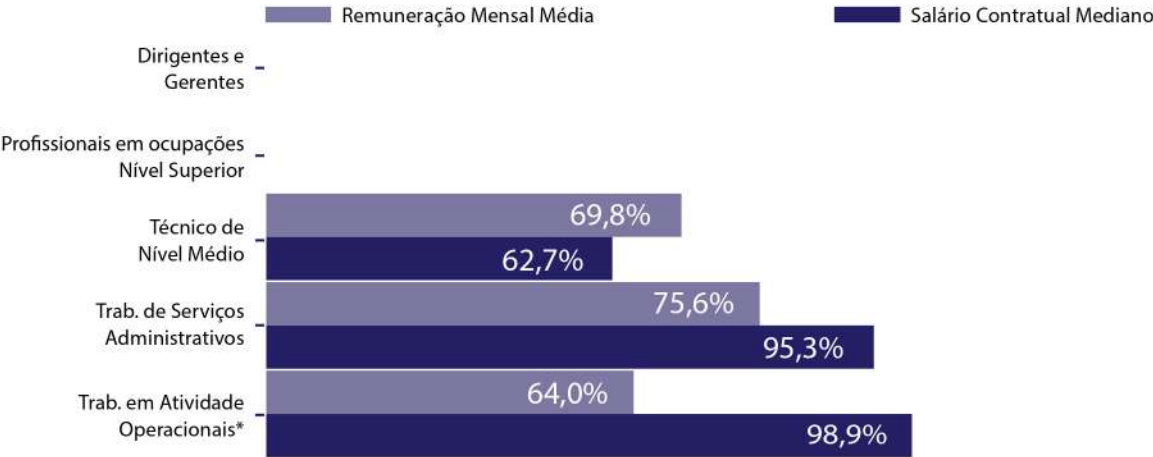
O salário contratual mediano das mulheres  
equivale a 107,9% do recebido pelos homens.  
A remuneração média mensal das mulheres  
equivale a 75,3% da recebida pelos homens

| 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<br/>salário das mulheres<br/>equivale ao salário dos<br/>homens, em %</p>                                                                                                                 | 107,9%    |
| Remuneração Mensal Média   | <p>Número Remuneração<br/>total de Mensal Média<br/>homens para Homens (H)</p> <p>Número Remuneração<br/>total de Mensal Média<br/>mulheres para Mulheres (M)</p> <p>Razão M / H = quanto<br/>a remuneração das<br/>mulheres equivale à<br/>remuneração dos<br/>homens, em<br/>porcentagem (%)</p>  | 75,3%     |

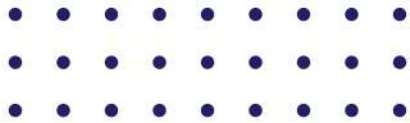
### Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais.

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 100%.

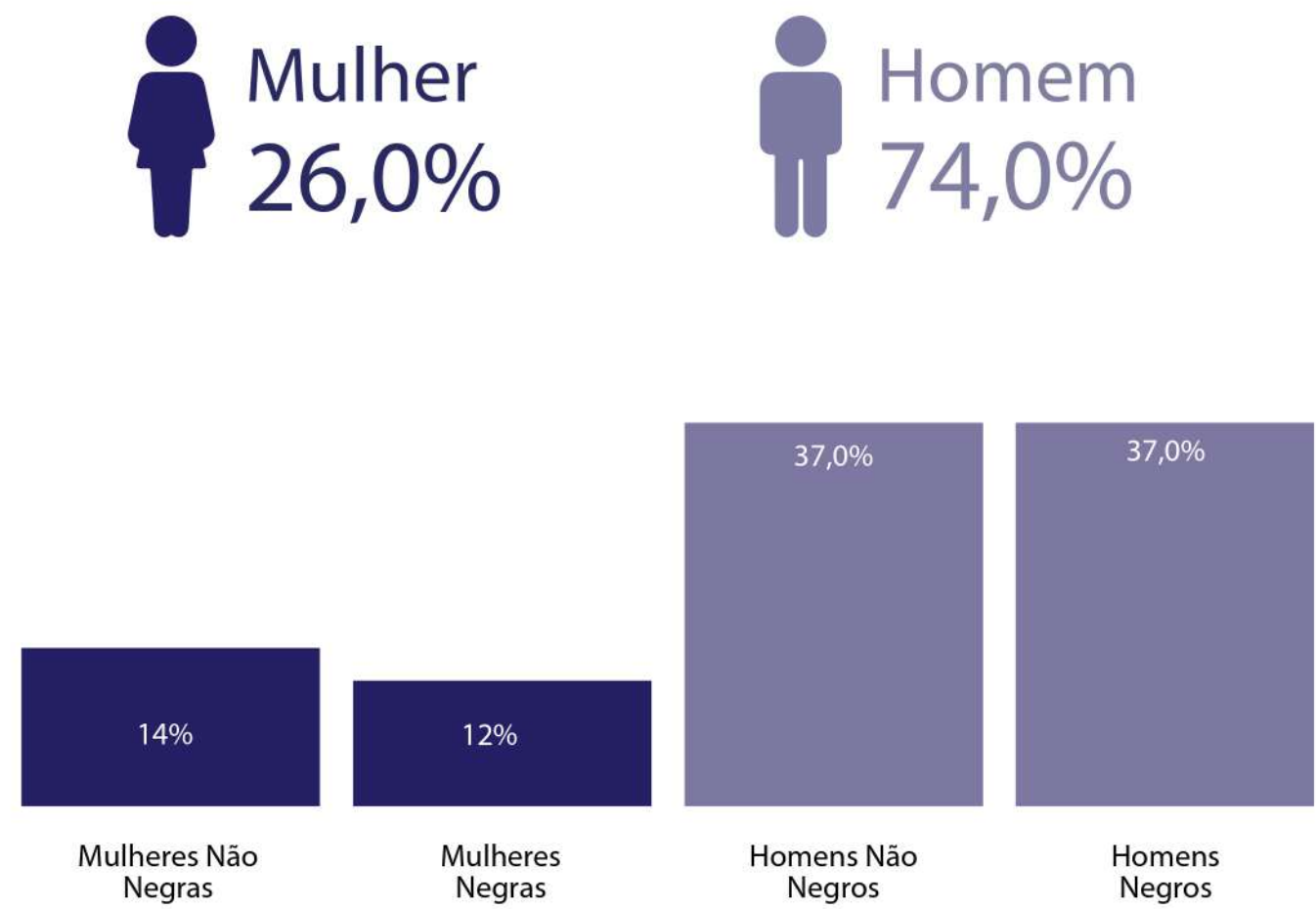
Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.



# Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:



A) Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



B) 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 à compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos                                        |  |
| 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                                                   |  |



**OBRIGADA**