

RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES

A Credsystem apoia, firmemente, todas as iniciativas para eliminar discriminação, incluindo as diferenças injustificadas de salários e benefícios remuneratórios entre homens e mulheres, bem como valoriza o trabalho das mulheres, o qual deve ser sempre reconhecido e remunerado de acordo com critérios justos e equitativos.

Por outro lado, a Credsystem não concorda com o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial entre Homens e Mulheres, previsto pela Lei nº 14.611/2023 e Portaria MTE 3.714/2023, visto que, em nosso entendimento, contraria preceitos constitucionais, além de ter sido elaborado com base em dados que não refletem a atual realidade da empresa.

Veja, abaixo, Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), em cumprimento e finalidade exclusiva das disposições do Decreto 11.795/2023 e Portaria nº 3714/2023 (dados de 2024):

Credsystem Instituição de Pagamento

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025  
Empregador: 04.670.195/0001-38 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 270

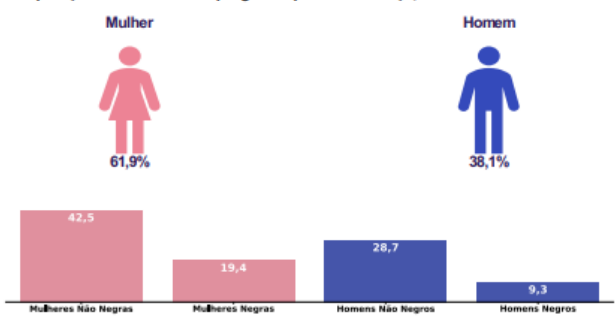


Diferença salarial entre mulheres e homens

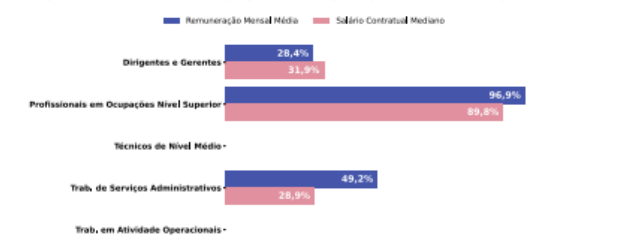
- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 56,2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 44,9% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M)	56,2%
	Salário mediano para Homens (H)	
Remuneração Mensal Média	Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	44,9%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais  
A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100.



Para cada grupo de ocupação quando apresentada a diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, poder ter ocorrido uma das seguintes razões: (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 - 2º Sem. 2024

Critérios remuneratórios	
Piano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Fl
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	Fl
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Fl
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Fl Fl
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: eSocial. Rais 2024 e Portal Emprega Brasil - Fevereiro de 2025

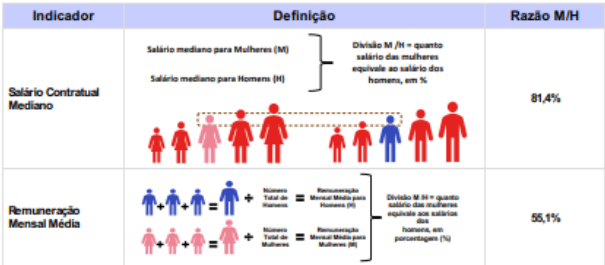
Credsystem Serviços de Gestão e Promoção de Vendas

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025  
Empregador: 08.517.118/0001-01 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 120

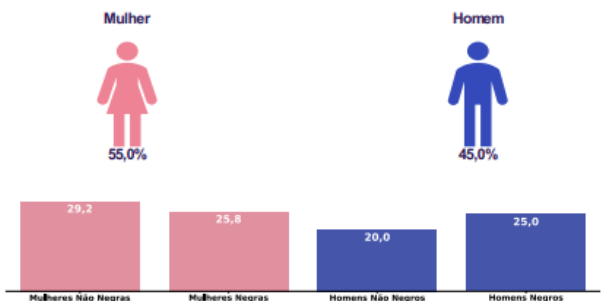


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 81,4% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 55,1% da recebida pelos homens.

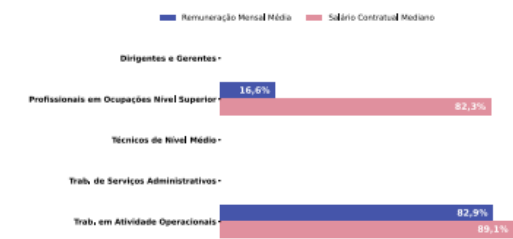


Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Para cada grupo de ocupação que se apresenta o cálculo da diferença, para salário contratual ou para remuneração média, poderá ocorrer 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 - 2º Sem. 2024

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Re
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	Re
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Re
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Re Re
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: eSocial. Rais 2024 e Portal Emprega Brasil - Fevereiro de 2025

A Credsystem apresenta abaixo um relatório preparado com dados internos de fevereiro de 2025, que permite melhor comparação equitativa entre os salários e quantidades de homens e mulheres na empresa:

Cargos	Grade	Homens Qtde.	Mulheres Qtde.	Média Diferença salarial (H/M)
Gerentes executivos, gerentes, coordenadores e especialistas	23	7	1	-4,53%
	22	15	3	
	21	12	3	
	20	2	2	
Coordenadores, especialistas, supervisores, analistas PL e SR	19	9	9	5,88%
	18	9	9	
	17	10	18	
	16	11	12	
Supervisores, analistas JR, PL e SR	15	14	19	6,81%
	14	15	19	
	13	11	33	
	12	51	79	
Analistas JR, assistente, promotores e operadores	11	10	27	7,86%
	10	2	7	
	9	1	3	
Total		179	244	
% Homens e Mulheres - CLT's		42%	58%	

Legenda:

Mulheres recebem MAIS que os homens quando comparados no mesmo conjunto de grades  
Mulheres recebem MENOS que os homens quando comparados no mesmo conjunto de grades

As admissões e as movimentações salariais são realizadas independente do gênero, seguindo a política de remuneração e a tabela salarial interna (composta por *grades* e faixas salariais).

A tabela foi criada usando a metodologia de Hay Point da Korn Ferry.