

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):

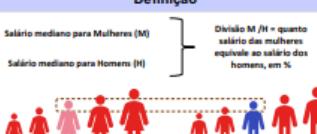
Credsystem Instituição de Pagamento

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

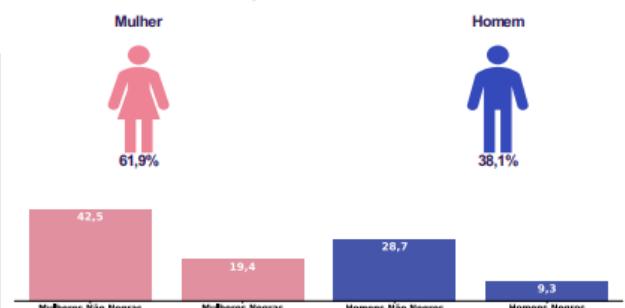


Diferença salarial entre mulheres e homens

- 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.

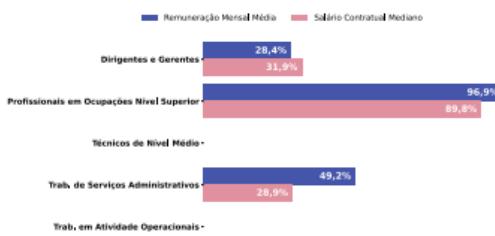
| Indicador | Definição | Razão M/H |
|----------------------------|---|-----------|
| Salário Contratual Mediano |  | 56,2% |
| Remuneração Mensal Média |  | 44,9% |

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:



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

Para cada grupo de ocupação é feita a média da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, podendo ocorrer um das seis medições: (1) por menor de três homens; (2) por menor de três mulheres; (3) por menor de três homens; (4) por menor de três mulheres; (5) por menor de três homens e três mulheres no mesmo grupo ocupacional; (6) por menor de três homens e três mulheres no mesmo grupo ocupacional.

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

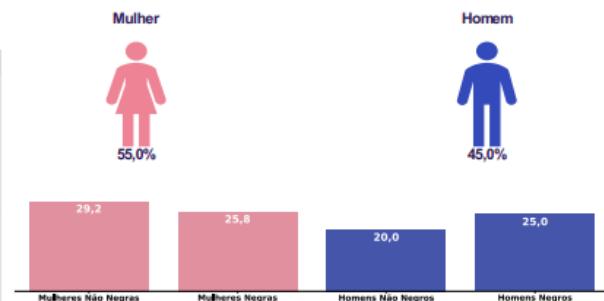


Diferença salarial entre mulheres e homens

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

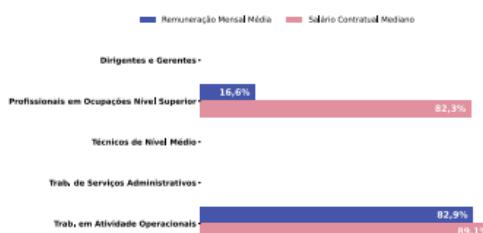
| Indicador | Definição | Razão M/H |
|----------------------------|--|-----------|
| Salário Contratual Médiano | <p>Salário médiano para Mulheres (M)</p> <p>Salário médiano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p> | 81,4% |
| Remuneração Mensal Média | <p>Remuneração Mensal Média = $\frac{\text{Salário M} + \text{Salário H}}{\text{Número de Mulheres} + \text{Número de Homens}}$</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p> | 55,1% |

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 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 no mesmo grupo ocupacional; (6) por não ter nem mulheres nem homens no mesmo grupo ocupacional.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

| Critérios remuneratórios | |
|--|-------|
| Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreiras | Ro |
| 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 | Ro |
| Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões | Ro |
| Ações para aumentar a diversidade | |
| 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+, 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.