

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 2025):

Credsystem Instituição de Pagamento

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025
Empregador: 04.670.195/0001-38 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 272

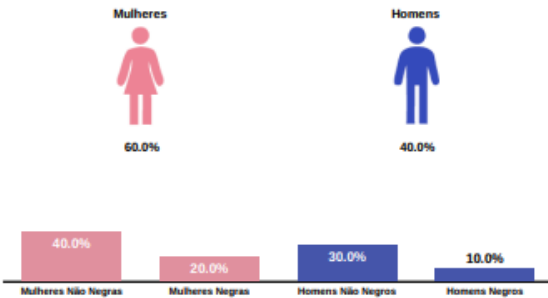


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 58.0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 44.1% da recebida pelos homens.

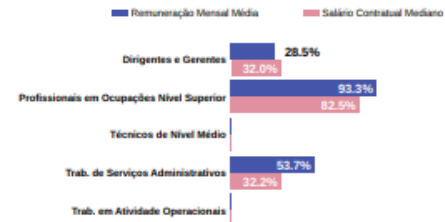
Indicador	Definição	Razão MH
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Razão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	58.0%
Remuneração Mensal Média	Homens: Remuneração Mensal Média para Homens (H) Mulheres: Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Razão M/H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	44.1%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande 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	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 cargo de direção e gerência	

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025

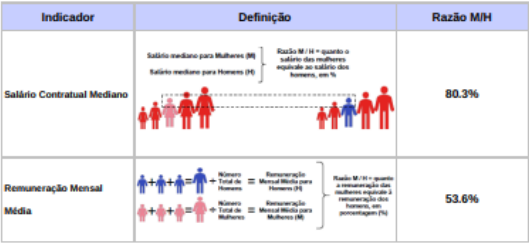
Credsystem Serviços de Gestão e Promoção de Vendas

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025
Empregador: 08.517.118/0001-01 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 125

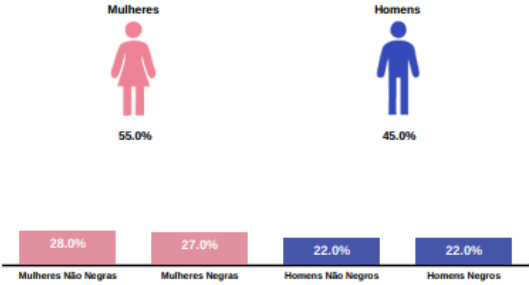


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 80.3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 53.6% da recebida pelos homens.

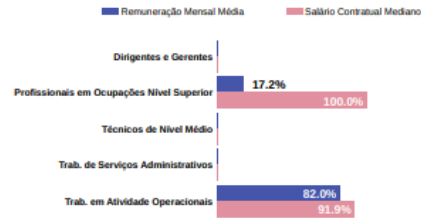


Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande 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 de 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	
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
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, indígenas)	Fl
Políticas de promoção de mulheres para cargo de direção e gerência	

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025

A Credsystem apresenta abaixo um relatório preparado com dados internos de agosto 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)
Superintendentes executivo, Gerentes executivo, gerentes, coordenadores e especialistas	25	2	0	-0,26%
	24	0	0	
	23	6	1	
	22	15	3	
	21	12	3	
Coordenadores, especialistas, supervisores, analistas PL e SR	20	5	3	4,32%
	19	9	9	
	18	8	10	
	17	16	20	
Supervisores, analistas JR, PL e SR	16	5	12	0,68%
	15	22	22	
	14	24	66	
	13	8	33	
Analistas JR, assistente, promotores e operadores	12	6	12	11,39%
	11	9	21	
	10	2	6	
Total		150	243	
% Homens e Mulheres - CLT's		38%	62%	

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 e baseadas na política de remuneração nos grades conforme tabela interna. A tabela foi criada usando a metodologia de Hay Point da Korny Ferry.

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.