

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 - 1º Semestre 2026
Empregador: 04.670.195/0001-38 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 292

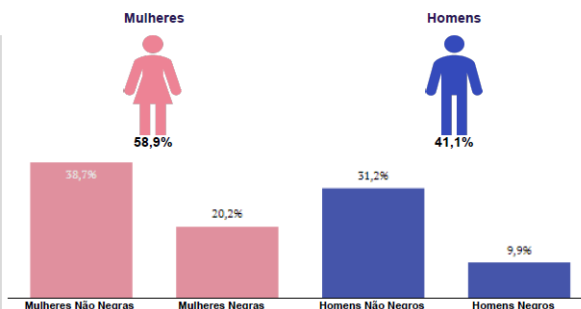


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 58,6% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 44,5% da recebida pelos homens.

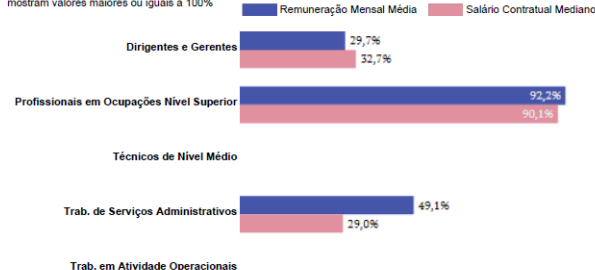
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	58,6%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	44,5%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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.

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 a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	🚫
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: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Dezembro/2025) e Portal Emprega Brasil (Fevereiro/2026).

Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de dezembro de 2025, enquanto as remunerações consideram o período de janeiro a dezembro de 2025. As demais informações complementares foram coletadas em fevereiro de 2026.

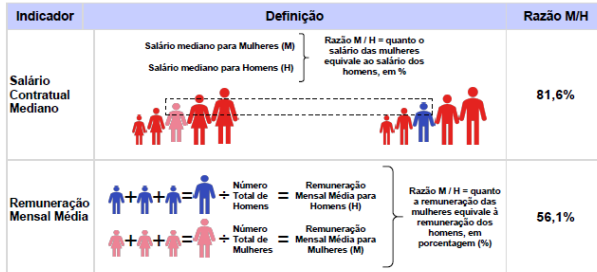
Credsystem Serviços de Gestão e Promoção de Vendas

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026
 Empregador: 08.517.118/0001-01 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 129

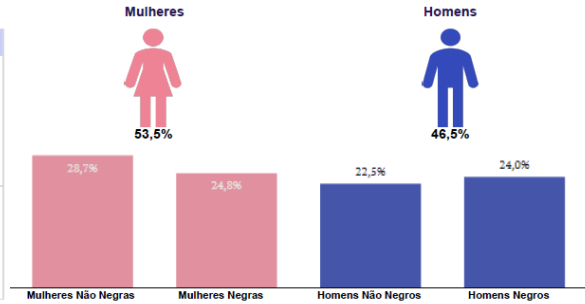


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 81,6% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 56,1% da recebida pelos homens.

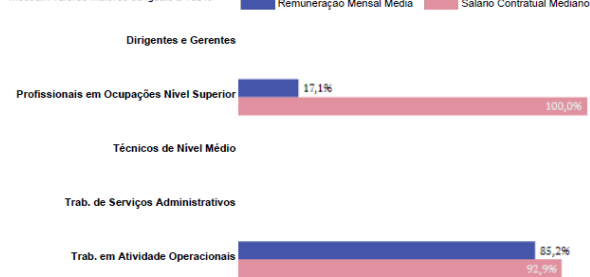


Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.

Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Dezembro/2025) e Portal Emprega Brasil (Fevereiro/2026).

Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de dezembro de 2025, enquanto as remunerações consideram o período de janeiro a dezembro de 2025. As demais informações complementares foram coletadas em fevereiro de 2026.

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 a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	❌
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	

A Credsystem apresenta abaixo um relatório preparado com dados internos de fevereiro de 2026, 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	5	0	4,14%
	24	0	0	
	23	5	1	
	22	15	3	
	21	13	2	
Coordenadores, especialistas, supervisores, analistas PL e SR	20	5	3	5,40%
	19	8	12	
	18	10	9	
	17	17	20	
Supervisores, analistas JR, PL e SR	16	4	11	0,62%
	15	23	19	
	14	50	65	
Analistas JR, assistente, promotores e operadores	13	7	34	10,09%
	12	11	16	
	11	10	22	
	10	1	2	
	9	8	23	
Total		192	242	
% Homens e Mulheres - CLT's		44%	56%	

Legenda:

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