# DECLARAÇÃO DE IGUALDADE SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS - 1º Semestre de 2024

### BANCO RCI BRASIL S.A

Declaração preenchida e enviada por **ROSANO OURIQUES** em 23/02/2024 11:17:08.

- 1. A empresa (BANCO RCI BRASIL S.A) **NÃO POSSUI** plano de cargos e salários ou plano de carreira.
- 2. A empresa (BANCO RCI BRASIL S.A) **NÃO POSSUI** políticas de incentivo à contratação de mulheres.
- 3. A empresa (BANCO RCI BRASIL S.A) **POSSUI** políticas para promoção de mulheres a cargos de direção e gerência.
- 4. Consideradas políticas que apoiam o incentivo ao compartilhamento de obrigações familiares, a empresa (BANCO RCI BRASIL S.A) adota:
  - Flexibilização do regime de trabalho para apoio à parentalidade PARA AMBOS
  - Concessão antecipada de férias individuais PARA AMBOS
  - Faltas abonadas (art. 473 da CLT) PARA AMBOS
  - ADOTA Licença paternidade estendida
  - ADOTA Licença maternidade estendida
  - Auxílio creche (ou creche) PARA AMBOS
- 5. Os **critérios salariais e remuneratórios para progressão na carreira** utilizados por sua empresa (BANCO RCI BRASIL S.A) são:
  - Cumprimento de metas de produção, definidas pela empresa
  - Capacidade de trabalho em equipe
  - Proatividade (desenvolvimento de ideias e sugestões para melhorar os resultados)





#### Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024 CNPI: 62307848000115

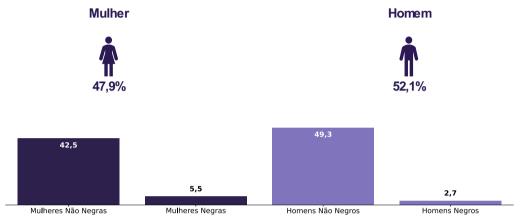




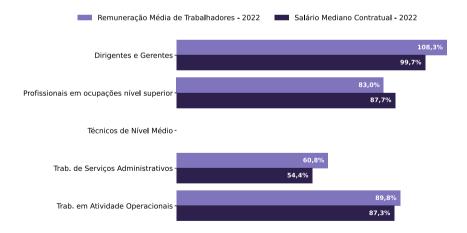
Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres Elementos que podem explicar as diferenças verificadas: equivale a 62.4% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 68.5%

Definição Razao M/H Indicador Divisão M /H = quanto Salário mediano para Mulheres (M) salário das mulheres equivale ao salário dos Salário mediano para Homens (H) Salário Contratual Mediano (não pago) -62.4% 2022 Salário médio Divisão M /H = quanto Remuneração Média salário das mulheres (inclui descontos e 68.5% equivale ao salário dos acréscimos) - 2022 porcentagem (%)

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade aos homens, aparece quando for major ou menor que 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 remuneratórios	1° Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	₩o
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	<b>R</b> ₀
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	
Ações para aumentar a diversidade	1° Sem 2024
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+)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	Ro

# DECLARAÇÃO DE IGUALDADE SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS - 2º Ciclo de 2024

CNPJ 62.307.848/0001-15

Declaração preenchida e enviada por **ROSANO OURIQUES** em 26/08/2024 13:57.

- 1. A empresa NÃO POSSUI plano de cargos e salários ou plano de carreira.
- 2. A empresa **NÃO POSSUI** políticas de incentivo à contratação de mulheres.
- 3. A empresa **POSSUI** políticas para promoção de mulheres a cargos de direção e gerência.
- 4. Consideradas políticas que apoiam o incentivo ao compartilhamento de obrigações familiares, a empresa adota:
  - Flexibilização do regime de trabalho para apoio à parentalidade PARA AMBOS
  - Concessão antecipada de férias individuais PARA AMBOS
  - Faltas abonadas (art. 473 da CLT) PARA AMBOS
  - ADOTA Licença paternidade estendida
  - ADOTA Licença maternidade estendida
  - Auxílio creche (ou creche) PARA AMBOS
- 5. Os **critérios salariais e remuneratórios para progressão na carreira** utilizados por sua empresa são:
  - Cumprimento de metas de produção, definidas pela empresa
  - Capacidade de trabalho em equipe
  - Proatividade (desenvolvimento de ideias e sugestões para melhorar os resultados)





#### Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024 Empregador: 62.307.848/0001-15 / Quant. de trabalhadores: 141





Homens Negros

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a Elementos que podem explicar as diferenças verificadas: 73.2% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 75.0%

Indicador Definição Razao M/H Divisão M /H = quanto Salário mediano para Mulheres (M) salário das mulheres equivale ao salário dos Salário mediano para Homens (H) homens, em % Salário Contratual Mediano (não pago) -73,2% 2022 Remuneração Média salário das mulheres quivale aos salários dos (inclui descontos e 75.0% acréscimos) - 2022

Mulher

47,1%

Homem

52,9%

Homens Não Negros

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça

**Mulheres Negras** 

Mulheres Não Negras

Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade homens, aparece guando for maior ou menor que 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 mulheres para de três mulheres para de três mulheres na quele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	<b>₩</b> o
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	<b>R</b> ₀
Ações para aumentar a diversidade	1º Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	По По По По По
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	Ro

Fonte: eSocial. Rais 2023 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2024