

# 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**
  - **ADOA** Licença paternidade estendida
  - **ADOA** 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

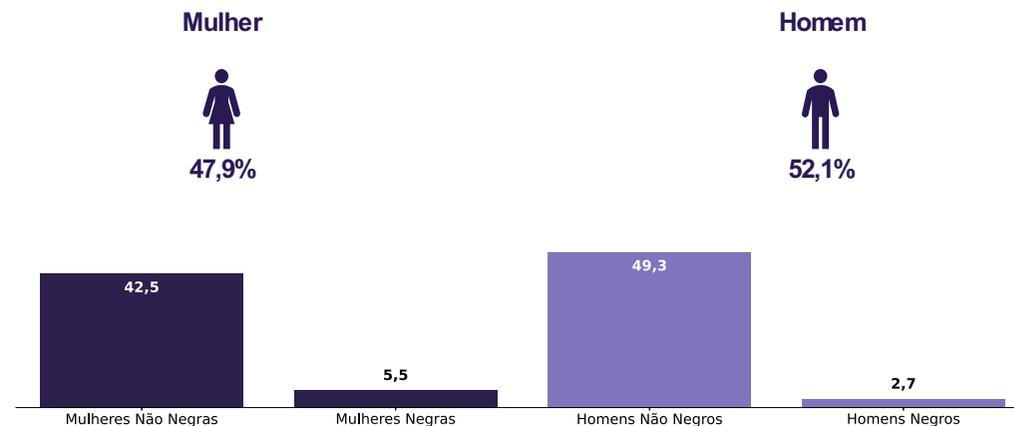
CNPJ: 62307848000115

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 62,4% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 68,5%

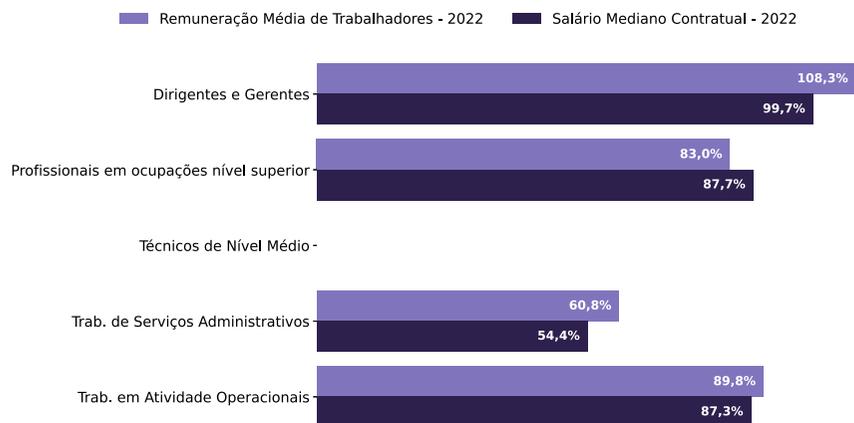
| Indicador  | Definição  | Razao M/H |
|--|--|-----------|
| Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022             | Salário mediano para Mulheres (M)<br>Salário mediano para Homens (H)<br>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %   | 62,4%     |
| Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022 | Número total de Homens = Salário médio para Homens (H)<br>Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)<br>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%) | 68,5%     |

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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 aos homens, aparece quando 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 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.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

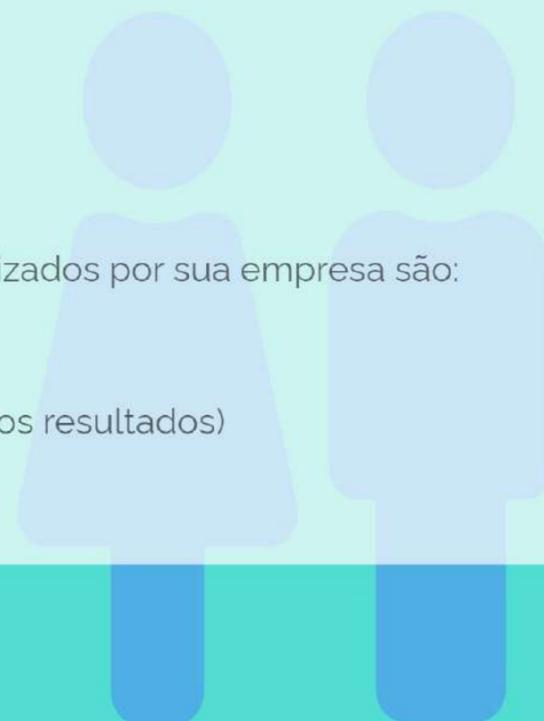
| Critérios remuneratórios  | 1º Sem 2024 |
|---|-------------|
| Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira   |             |
| Cumprir metas de produção   | ☑           |
| Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens  |             |
| Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas  |             |
| Tempo de experiência profissional   |             |
| Capacidade de trabalho em equipe  | ☑           |
| Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões   |             |
| Ações para aumentar a diversidade   | 1º 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   | ☑           |

# 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

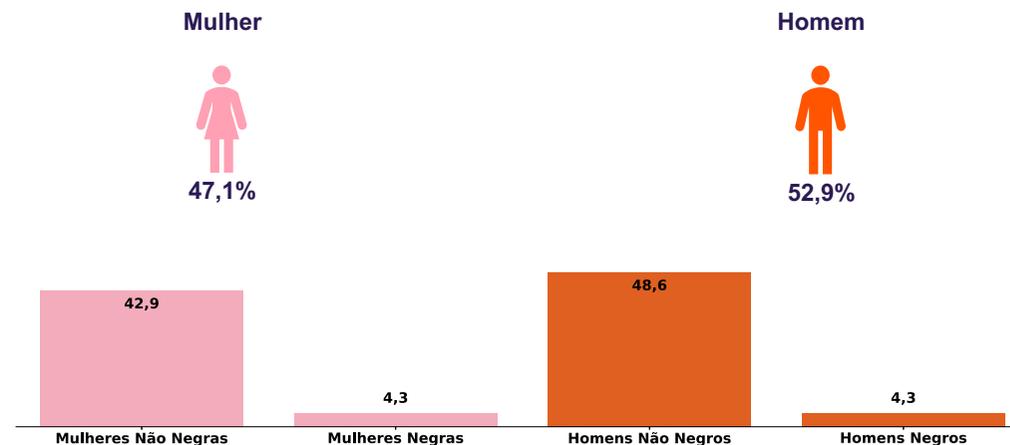
Empregador: 62.307.848/0001-15 / Quant. de trabalhadores: 141

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 73,2% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 75,0%

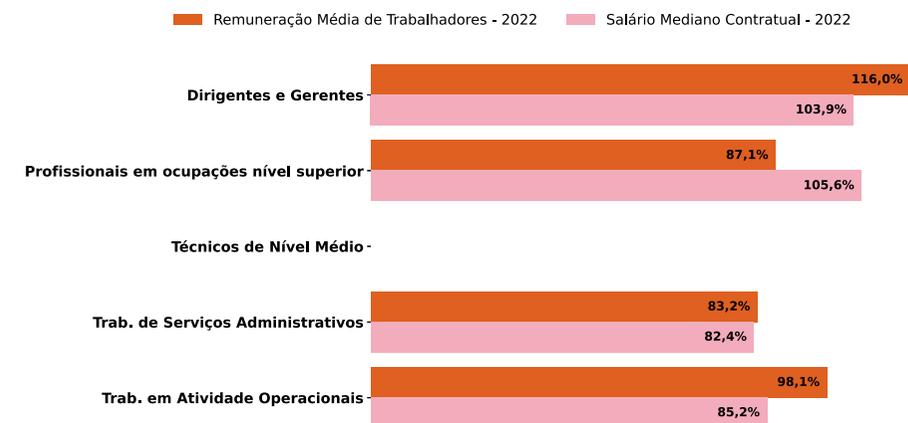
| Indicador  | Definição   | Razão M/H |
|--|---|-----------|
| Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022             | <p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>   | 73,2%     |
| Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022 | <p>Número Total de Homens = Salário médio para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p> | 75,0%     |

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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 aos homens, aparece quando 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 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.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

| Critérios remuneratórios   | 1º Sem 2024 |
|--|-------------|
| 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  | 1º 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+, Indígenas) |             |
| Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência  | ☑           |

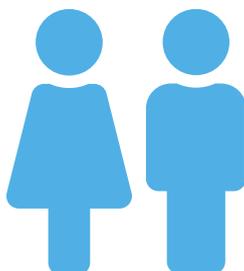


## Declaração de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios

1º ciclo de 2025

**CNPJ:** 62.307.848/0001-15      **Enviada por:** ROSANO OURIQUES      **Enviada em:** 04/02/2025 - 11:07

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**.
  - ADOTA** Concessão antecipada de férias individuais **PARA AMBOS**.
  - ADOTA** Faltas abonadas (art. 473 da CLT) **PARA AMBOS**.
  - ADOTA** licença maternidade estendida.
  - ADOTA** licença paternidade estendida.
  - ADOTA** 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 - 1º Semestre 2025

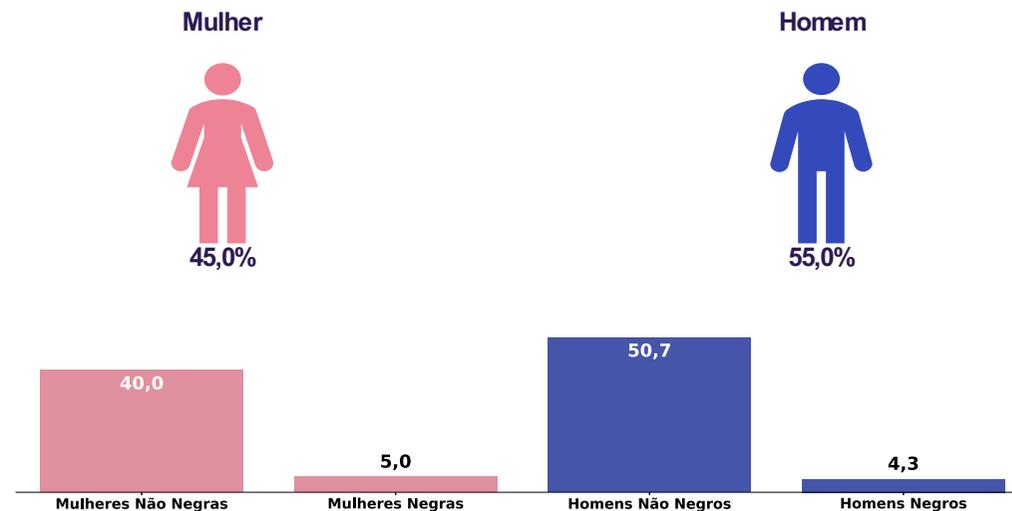
Empregador: 62.307.848/0001-15 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 140

## Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 76,9% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 72,2% da recebida pelos homens.

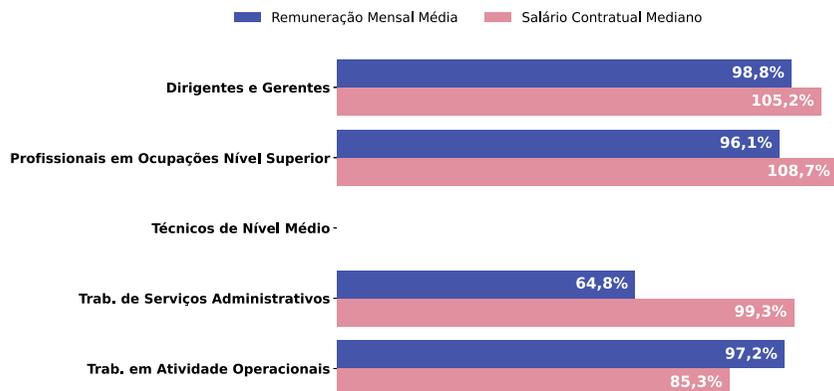
| Indicador                  | Definição   | Razão M/H |
|----------------------------|---|-----------|
| Salário Contratual Mediano | <p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>   | 76,9%     |
| Remuneração Mensal Média   | <p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p> | 72,2%     |

## 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 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 - 2º Sem. 2024

| 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  | ☒     |