

# 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 2023):

## Credsystem Instituição de Pagamento

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024  
Empregador: 04.670.195/0001-38 / Quant. de trabalhadores: 250

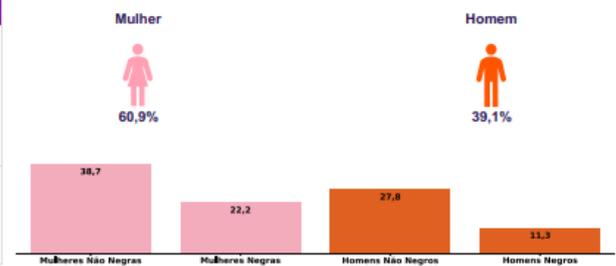


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 57,2% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivale a 44,8%

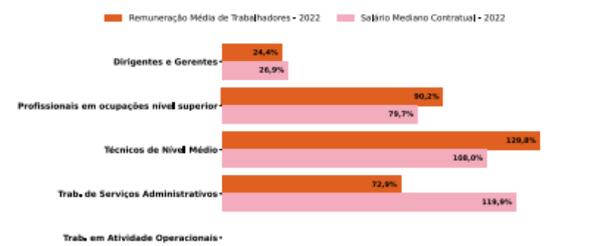
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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>	57,2%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) - 2022	<p> <math>\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Salário médio para Homens (H)}}{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Salário médio para Mulheres (M)}}</math> </p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em percentagem (%)</p>	44,8%

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 de diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos sete 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	R
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	R
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	R
Ações para aumentar a diversidade	1º Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	R R
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 2023 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2024

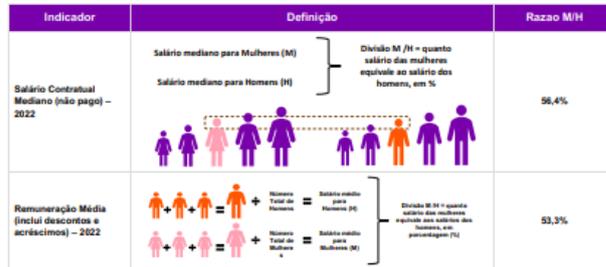
# Credsystem Serviços de Gestão e Promoção de Vendas

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024  
 Empregador: 08.517.118/0001-01 / Quant. de trabalhadores: 127



Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 56,4% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivale a 53,3%

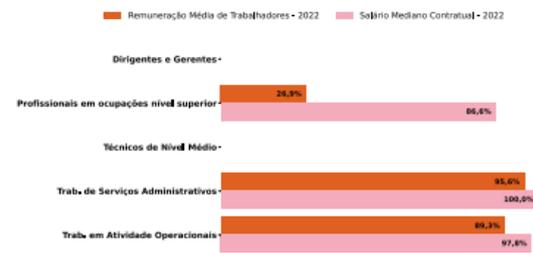
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:



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:



b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano 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	1º Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Fl Fl
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	

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

A Credsystem apresenta abaixo um relatório preparado com dados internos de agosto de 2024, 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	-4,84%
	22	14	3	
	21	12	3	
	20	2	2	
Coordenadores, especialistas, supervisores, analistas PL e SR	19	10	8	1,51%
	18	9	9	
	17	15	23	
	16	10	12	
Supervisores, analistas JR, PL e SR	15	17	19	1,19%
	14	45	53	
	13	8	18	
	12	12	27	
Analistas JR, assistente, promotores e operadores	11	8	11	-0,66%
	10	6	22	
	9	12	42	
<b>Total</b>		<b>187</b>	<b>253</b>	
<b>% Homens e Mulheres - CLT's</b>		<b>43%</b>	<b>58%</b>	

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.