

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

2º Semestre de 2025

alice

Na Alice acreditamos que é papel, sim, das empresas contribuírem para uma sociedade melhor, mais justa, igualitária e inclusiva. Desde a fundação da Alice, nos preocupamos em promover dentro da nossa empresa atitudes e comportamentos que gostaríamos de ver na sociedade, e isso passa pela equidade de gênero e igualdade salarial entre homens e mulheres. Em 2021 aderimos aos **Princípios de Empoderamento das Mulheres** estabelecidos pela **ONU Mulheres** e desenhamos e implementamos com intencionalidade processos e iniciativas que promovem a equidade de gênero.

Vemos com bons olhos a iniciativa do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) que prevê a divulgação do Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens de empresas com 100 ou mais colaboradores.

A metodologia estabelecida pelo MTE, adota a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) para análise, sistema que organiza e classifica as profissões existentes no Brasil, de forma ampla e geral. Os relatórios gerados pelo Governo (nas próximas páginas) com os dados reportados no ano de 2025 mostram os seguintes resultados:

Alice Tecnologia Ltda. (CNPJ 35.612.503/0001-00)

- Mulheres representam 60% dos colaboradores da empresa.
- O salário mediano das mulheres equivale a 85,7% do salário recebido pelos homens.

Alice Serviços Médicos Ltda. (CNPJ 35.819.524/0001-93)

- Mulheres representam 88% dos colaboradores da empresa.
- O salário mediano das mulheres equivale a 93,9% do salário recebido pelos homens.

Alice Operadora Ltda. (CNPJ 34.266.553/0001-02)

- Mulheres representam 72% dos colaboradores da empresa.
- O salário mediano das mulheres equivale a 87,5% do salário recebido pelos homens.

A metodologia do Governo é, entretanto, diferente da nossa. Com o objetivo de acompanhar os nossos progressos rumo a uma empresa cada vez mais diversa e igualitária, temos a prática interna de analisar dados dos nossos colaboradores com relação à representatividade de gênero no time como um todo e em funções de liderança. Além disso, nas análises de remuneração, sempre utilizamos critérios de senioridade dentro do nosso plano de carreira, expertise técnica e o chapter (área interna) ao qual a pessoa pertence.

Este aprofundamento é muito importante, pois existem diferentes chapters (áreas internas) com diferentes expertises, e logo, diferentes estratégias de remuneração. Por isso, consideramos necessário sempre analisar a igualdade salarial entre mulheres e homens da mesma senioridade e mesma área.

Com isso em mente, gostaríamos de divulgar então dados complementares aos publicados nos relatórios gerados pelo MTE para trazer dados mais recentes e contextualizados para a nossa realidade (ref. setembro/2025):

Alice Tecnologia Ltda. (CNPJ 35.612.503/0001-00)

- Mulheres representam 57% dos colaboradores da empresa.
- De todos os gestores, 66% são mulheres.
- Analisando os níveis de senioridade dentro de cada chapter da empresa, em que temos, pelo menos, um homem e uma mulher, a remuneração de mulheres, na média, equivale a **100%** da dos homens.

Alice Serviços Médicos Ltda. (CNPJ 35.819.524/0001-93)

- Mulheres representam 82% dos colaboradores da empresa.
- De todos os gestores, 84% são mulheres.
- Analisando os níveis de senioridade dentro de cada chapter da empresa, em que temos, pelo menos, um homem e uma mulher, a remuneração de mulheres, na média, equivale a **99%** da dos homens.

Alice Operadora Ltda. (CNPJ 34.266.553/0001-02)

- Mulheres representam 70% dos colaboradores da empresa.
- De todos os gestores, 67% são mulheres.
- Analisando os níveis de senioridade dentro de cada chapter da empresa, em que temos, pelo menos, um homem e uma mulher, a remuneração de mulheres, na média, equivale a **101%** da dos homens.

Temos orgulho desses resultados positivos e eles são fruto da nossa **intencionalidade com nossos processos de gestão de pessoas**. Alguns exemplos a seguir:

1. Na Alice, desenhamos job offers baseadas em uma análise de senioridade, função que a pessoa vai ter na Alice e como isso se compara com outras pessoas que já estão trabalhando na empresa. Com isso, visamos corrigir padrões existentes do mercado em vez de replicar disparidades salariais.
2. Não negociamos remuneração no momento da contratação e também não fazemos contra-propostas para colaboradores que potencialmente recebem uma proposta de trabalho de outra empresa. Desta forma, não desfavorecemos pessoas que estão menos inclinadas a negociar e a pedir uma remuneração maior.
3. Temos tabelas salariais e planos de carreira definidos para todos nossos chapters. Cada pessoa ao receber uma proposta de trabalho, está sendo enquadrada em um nível de senioridade conforme análise técnica descrita no ponto 1.
4. Os processos de avaliação de performance, que são utilizados como insumo em promoções/ajustes salariais, são, baseados em evidências de geração de valor para a Alice (indicadores, entregas etc.). Além disso, para alinhar a régua de avaliação e mitigar vieses fazemos checks de performance mensais, além de reuniões de calibração nos principais ciclos.

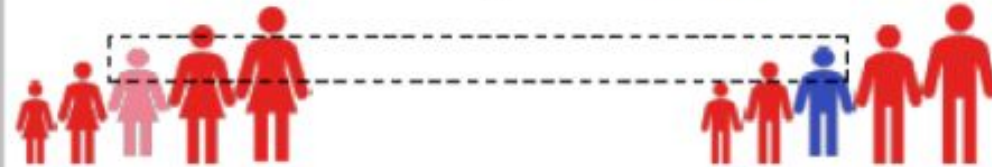
Mesmo com diversos esforços, sabemos que ainda temos muito para evoluir como empresa e seguiremos trabalhando para isso na Alice.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

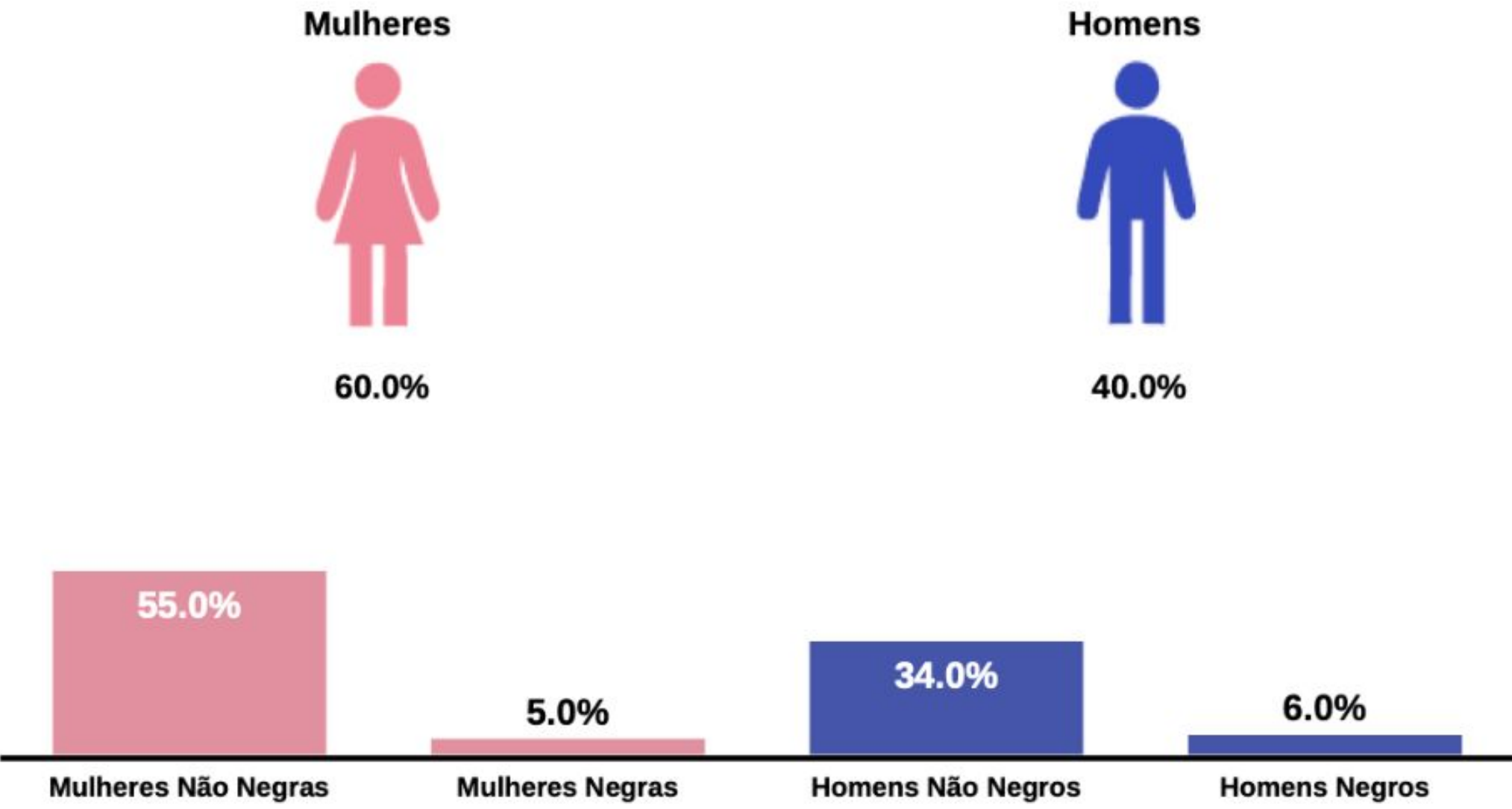
Empregador: 35.612.503/0001-00 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 191

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 85.7% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 80.2% da recebida pelos homens.

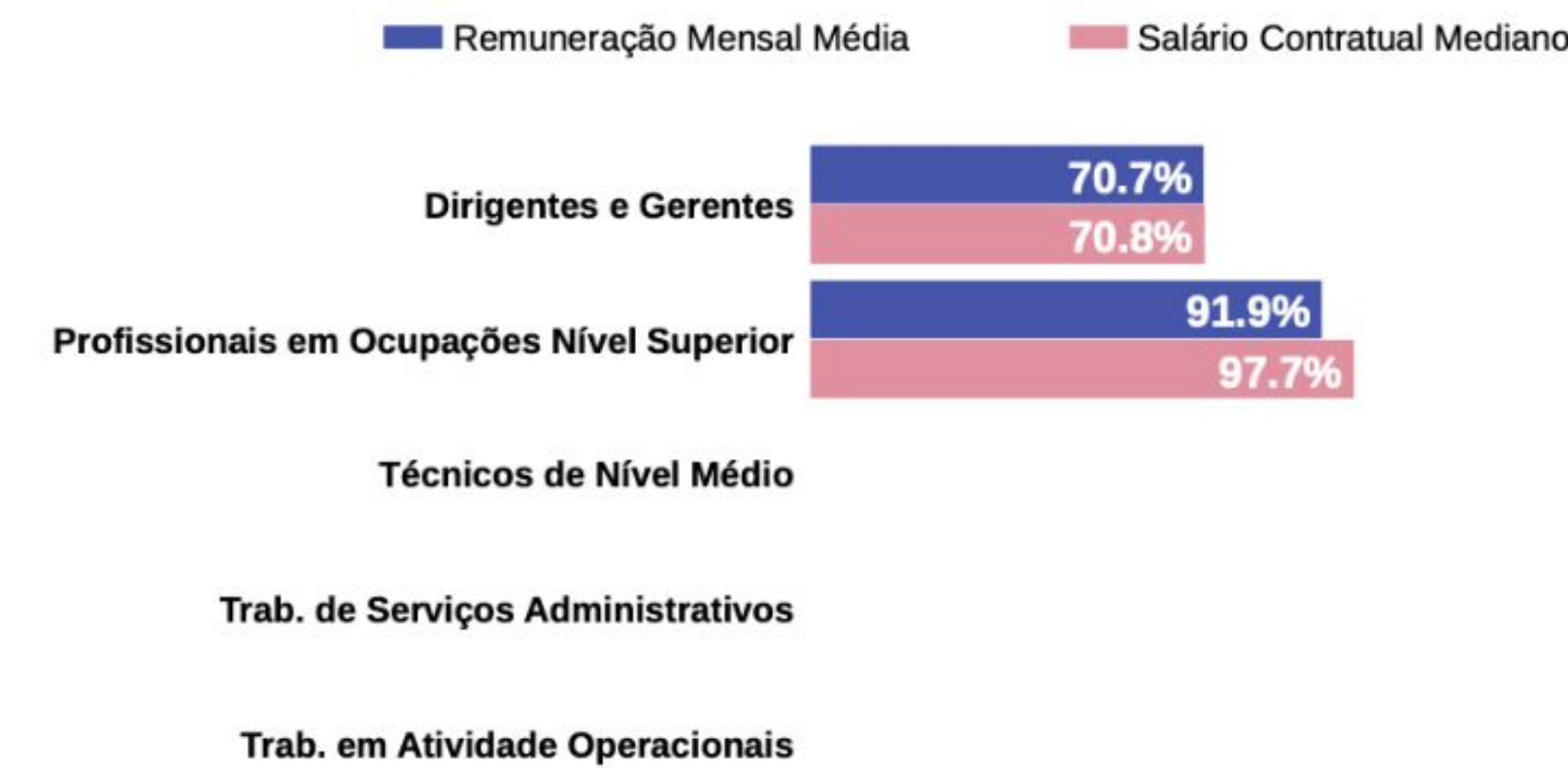
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) 	85.7%
Remuneração Mensal Média	     Número Total de Homens =  ÷ Remuneração Mensal Média para Homens (H)      Número Total de Mulheres =  ÷ Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	80.2%

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	
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 cargo de direção e gerência	

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

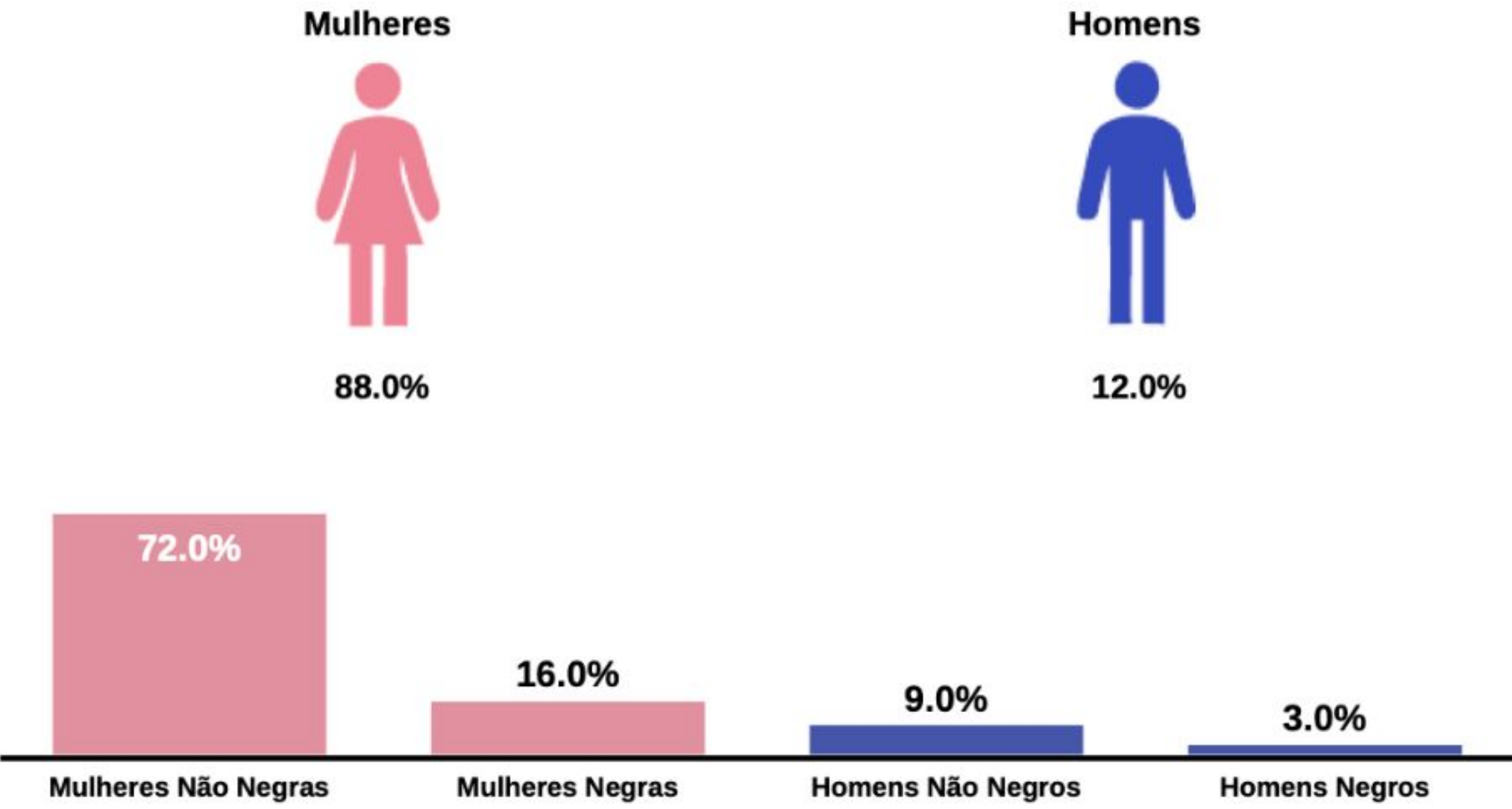
Empregador: 35.819.524/0001-93 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 122

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 93.9% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 99.6% 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 %	93.9%
Remuneração Mensal Média	Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%) 99.6%	99.6%

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

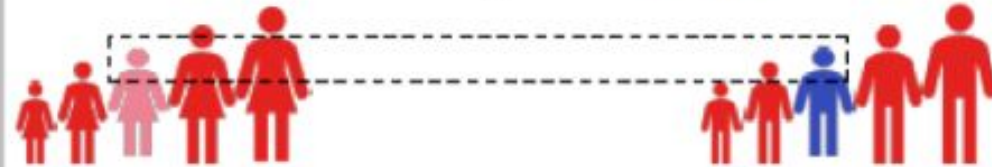
Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	
Proatividade, 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 cargo de direção e gerência	

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

Empregador: 34.266.553/0001-02 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 129

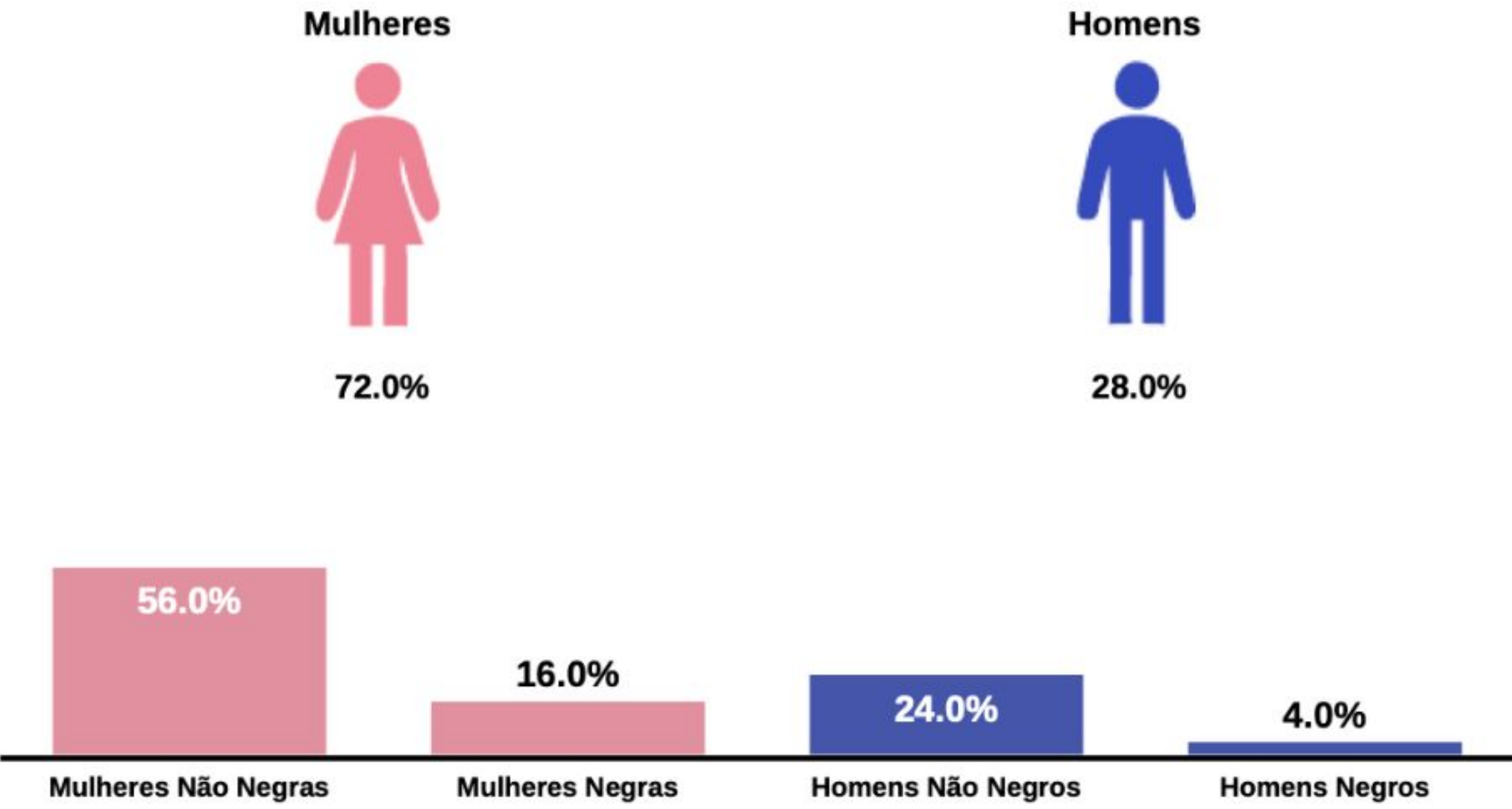
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 87.5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 57.4% 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 %	87.5%
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 (%)	57.4%

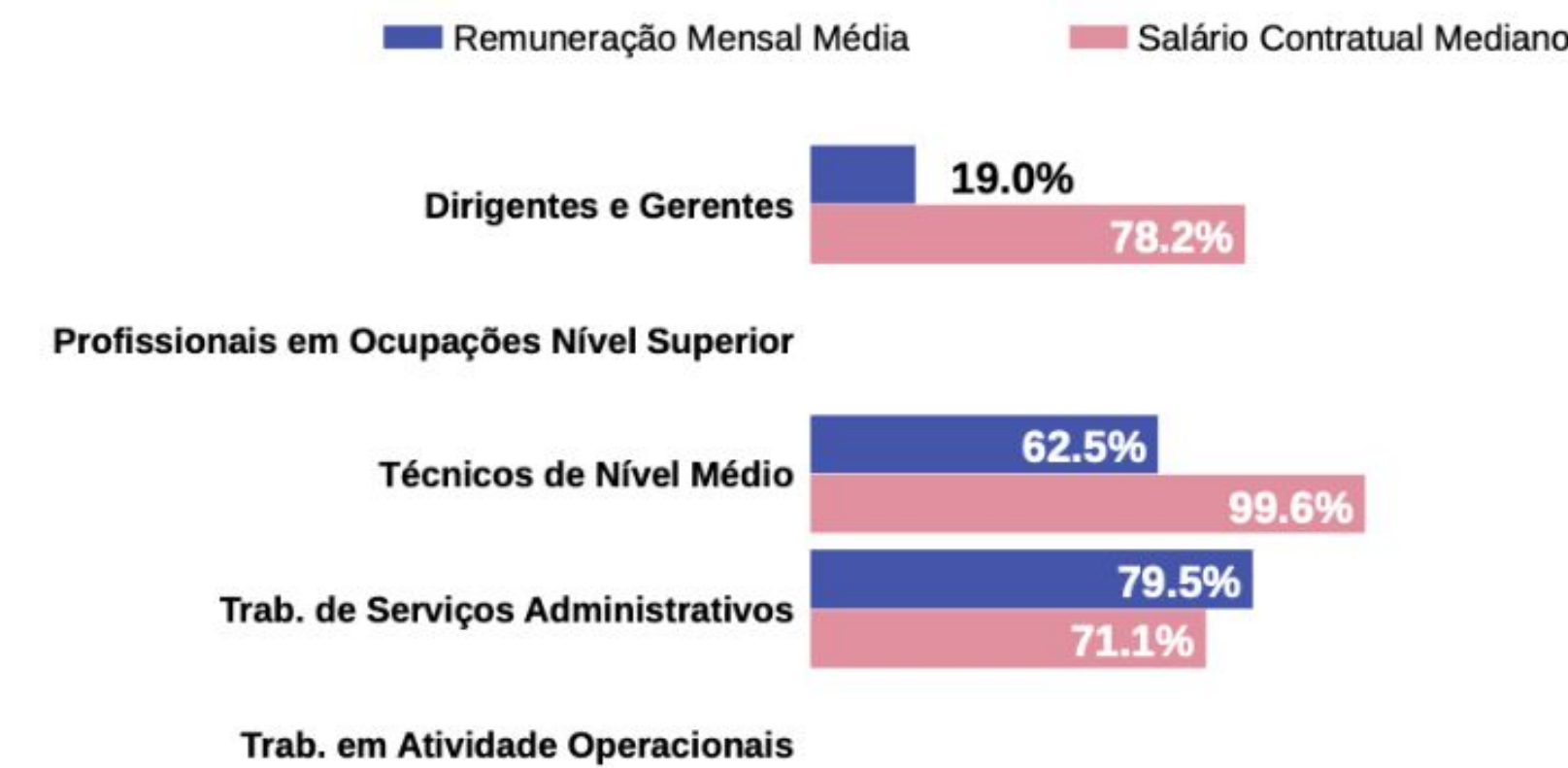
57.4%

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	
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 cargo de direção e gerência	