

Transparência e Igualdade Salarial

EXA, em constante colaboração com os órgãos governamentais e visando o cumprimento integral da legislação, que inclui o **respeito à igualdade entre gêneros, raças e políticas de igualdade salarial e inclusão**, em todos os seus âmbitos, torna público o Relatório de Transparência Salarial.

O relatório de Transparência Salarial elaborado pelo governo com base no **primeiro semestre de 2025**, em atendimento à Lei n. 14.611/2023, - bem como ao Decreto n. 11.795/2023 e Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego de n. 3.714/2023 e aos prazos legais exigidos.

Esclarece a empresa que as informações são do **ano de 2025 (primeiro semestre)** e gerais, não realizando o órgão uma comparação individual ou precisa entre cada empregado individualmente e servindo apenas como parâmetro global (e não individual) comparativo.

De qualquer forma, o relatório demonstra que a EXA adota práticas de igualdade salarial e inclusão, algo que já é de conhecimento de todos os seus colaboradores. Por fim, a EXA reafirma seu **compromisso inabalável com os programas de promoção de Direitos Humanos e Sociais**, bem como com os princípios de sustentabilidade e integridade, considerados pilares essenciais para o seu desenvolvimento econômico.

Empregador: 46.270.650/0001-58 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 188

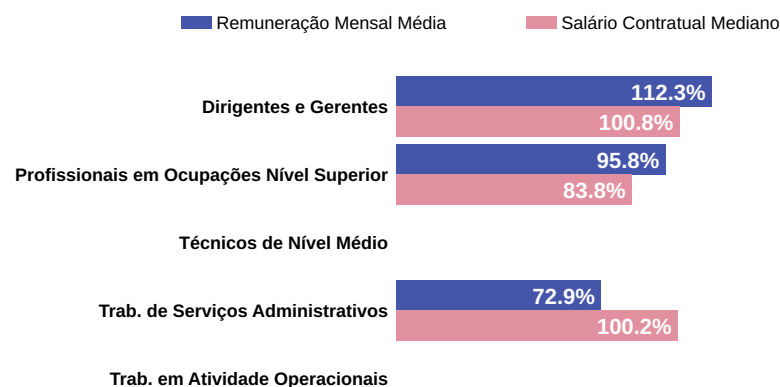
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 74.5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 105.3% 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 %	74.5%
Remuneração Mensal Média	Número Mensal Média para Homens (H) Número Mensal Média para Mulheres (M) Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	105.3%

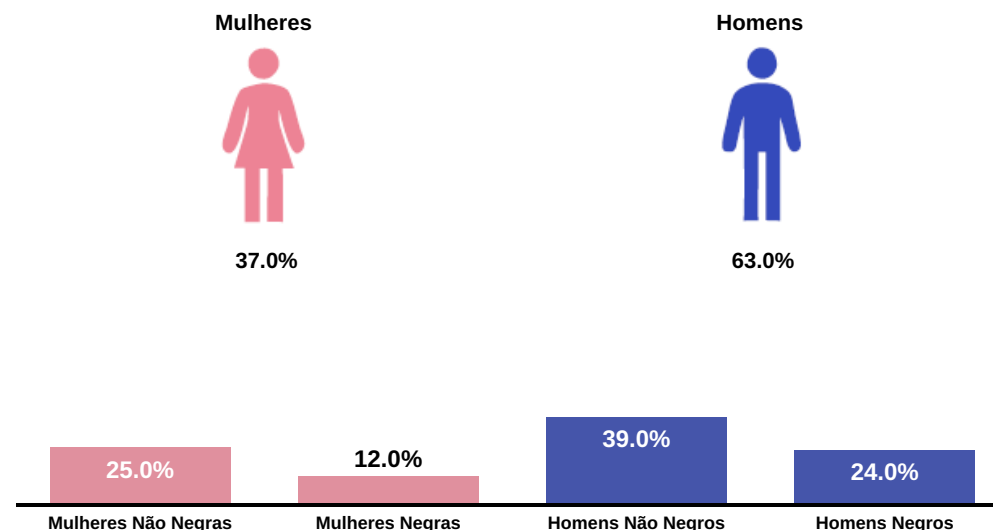
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

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

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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	