



# Relatório de transparência na remuneração da Apple Brasil São Paulo (Corporativo)

2024

# Relatório de transparência na remuneração da Apple Brasil – São Paulo (Corporativo) 2024

## Garantimos equidade salarial para todas as pessoas, em toda a Apple.

A equidade salarial faz parte da abordagem da Apple quanto à remuneração. Desde 2017, a Apple mantém a equidade salarial independentemente de gênero. A diferença salarial divulgada neste relatório e a equidade salarial são métricas independentes. Diferença salarial é a diferença existente na remuneração média ou mediana entre homens e mulheres sem considerar fatores válidos que afetam a remuneração. Já equidade salarial usa um modelo estatístico rigoroso para avaliar se existem diferenças salariais entre homens e mulheres considerando fatores como cargo, experiência, qualificações, local, escopo, função e desempenho.

Para manter a equidade salarial, a Apple realiza avaliações regulares e minuciosas da remuneração total e das concessões discricionárias, incluindo salário-base e bônus discricionários. Durante nosso processo anual de planejamento de remuneração, usamos análises de dados para avaliar os índices de promoção, a distribuição das avaliações de desempenho e as métricas de salários para mulheres em comparação com homens. Todo ano, durante nossa revisão anual da equidade salarial, a equipe de especialistas em remuneração da Apple contrata uma empresa terceirizada para criar e aplicar modelos estatísticos com o objetivo de avaliar e resolver eventuais diferenças na remuneração total com base no gênero.

## Queremos desenvolver a cultura especial da Apple, com foco na comunidade.

Na Apple, estamos sempre nos esforçando para criar uma cultura de pertencimento para todas as pessoas e uma força de trabalho que reflete o mundo que nos cerca. Para tanto, mantemos nosso compromisso com práticas inclusivas que ofereçam oportunidades para todos, inclusive para mulheres na Apple e em cargos seniores e técnicos. Pensando no futuro, vamos continuar desenvolvendo nossa cultura especial, pois acreditamos que a inclusão incentiva a inovação.

## Nossos programas de remuneração total são cuidadosamente elaborados e refletem nossos valores.

O sucesso da Apple depende das nossas pessoas. Por isso, criamos programas de remuneração total para atrair e reter os melhores talentos.

- **Oferecemos remunerações altamente competitivas que estão entre as melhores do mercado.** Na Apple, analisamos regularmente a remuneração de cada cargo para assegurar que ela se mantenha competitiva.
- **Oferecemos uma grande variedade de excelentes benefícios** para ajudar todos os funcionários da Apple e seus familiares a se sentirem saudáveis, apoiados e seguros. Nossos programas colaboram para que os funcionários cuidem do seu bem-estar, planejem seu futuro, aprendam novas habilidades, se ausentem para cuidar de si ou de um ente querido, formem uma família e muito mais.

# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

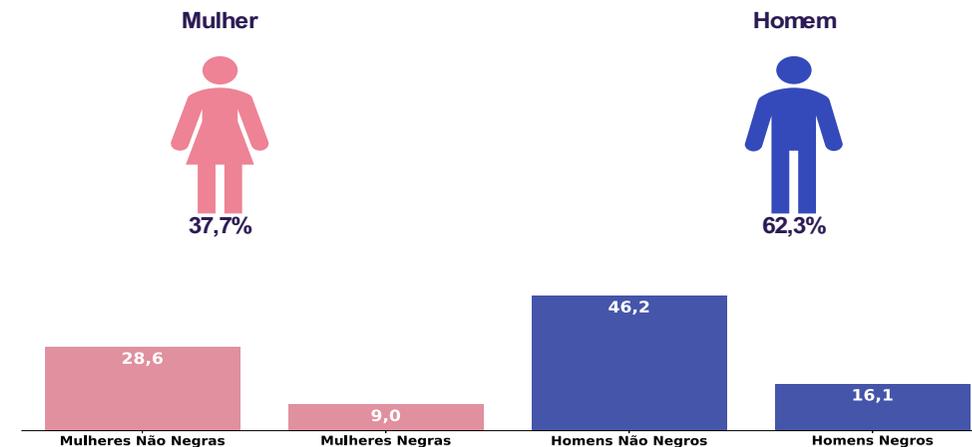
Empregador: 00.623.904/0001-73 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 203

## Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 89,6% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 87,6% da recebida pelos homens.

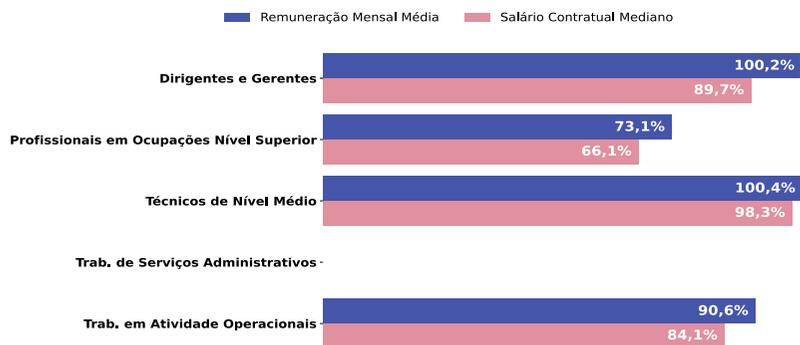
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M)	Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %
	Salário mediano para Homens (H)	
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <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>	87,6%

## 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	

Fonte: eSocial. Rais 2024 e Portal Emprega Brasil - Fevereiro de 2025

A Apple cumpre todas as leis locais relativas à igualdade de gênero e equidade salarial. O Ministério do Trabalho utilizou os dados da Apple para gerar este relatório. No entanto, os critérios que a Apple usa para classificar cargos e níveis não são os mesmos que os usados pelo Ministério do Trabalho, gerando, assim, discrepâncias nos cálculos das diferenças salariais médias e medianas. Devemos publicar o relatório exatamente como disponibilizado pelo Ministério do Trabalho, sem modificações.

