

# RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL DE MULHERES E HOMENS

A **MITRE REALTY EMPREENDIMENTOS E PARTICIPAÇÕES S/A**, em cumprimento à Lei nº 14.611/2023 e à Portaria MTE Nº 3.714 ao Decreto nº 11.795/2023, divulga o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens, referente ao 1º (primeiro) Semestre de 2024 (“Relatório”). O Relatório foi elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, utilizando-se como base os dados do e-Social 2022 e Classificação Brasileira de Ocupações (“CBO”). Os parâmetros e dados utilizados para elaboração do Relatório, pelo Governo Federal, podem refletir um cenário divergente e/ou desatualizado das práticas da Mitre Realty, principalmente no que tange as suas práticas de remuneração e incentivo à diversidade e igualdade.

## Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024 CNPJ: 07882930000165

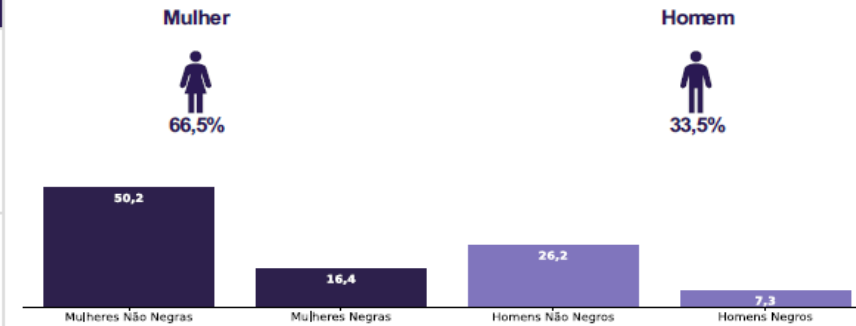


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 96,7% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 81,7%

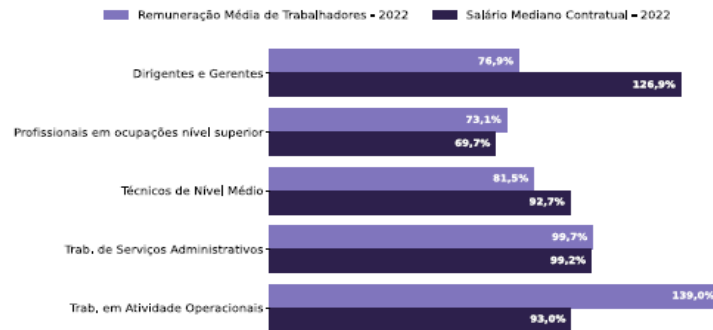
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

Indicador	Definição	Razao MH
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>	96,7%
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 ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	81,7%

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	☒
<b>Ações para aumentar a diversidade</b>	
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	