

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 2º (segundo) semestre de 2024 (“Relatório”). O Relatório foi elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, utilizando-se como base os dados do e-Social 2023 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 - 2º Semestre 2024

Empregador: 07.882.930/0001-65 / Quant. de trabalhadores: 263

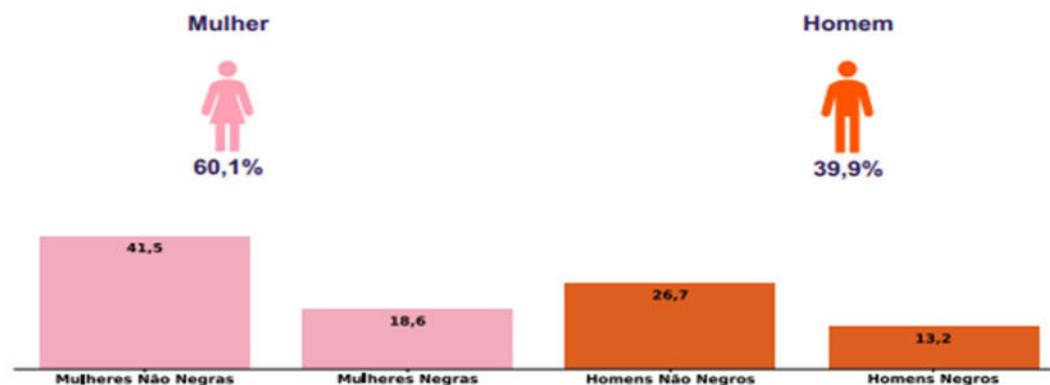


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 99,9% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 88,4%

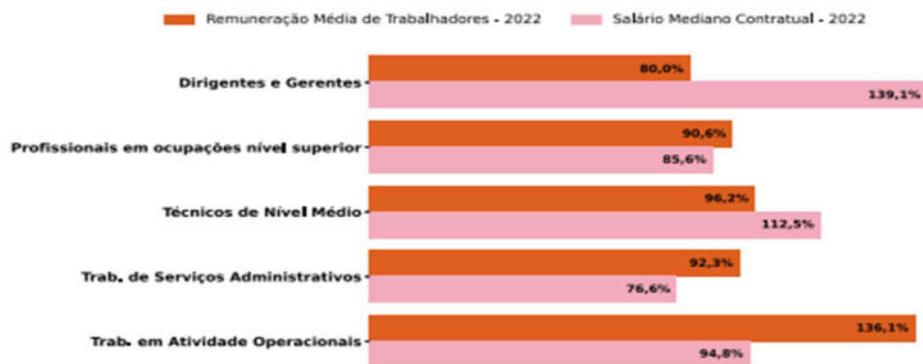
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	99,9%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	<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 aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	88,4%

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:



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	Ro
Cumprir metas de produção	Ro
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Ro
Capacidade de trabalho em equipe	Ro
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Ro
Ações para aumentar a diversidade	1º Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Ro Ro Ro
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	