

## Relatório de Transparência e Igualdade Salarial - Base/2023

O presente Relatório de Transparência foi elaborado com dados captados até o ano de 2023, e publicado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), em cumprimento das obrigações previstas no Decreto nº 11.795/2023 e na Portaria MTE nº 3.714/2023.

Além de estar baseado em dados antigos, na forma como se encontra elaborado, o relatório do MTE utiliza como parâmetro de agrupamento os grandes grupos previstos na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) para a análise dos dados de remuneração. Contudo, é importante ressaltar que o CBO não é o melhor critério para comparação e análise remuneratória da empresa, pois não considera o tempo de experiência no desempenho da função, entre outros critérios utilizados pela Assurant nas definições de suas grades salariais.

A Assurant opera em 4 continentes e 21 localidades internacionais, e muitos talentos regionais são designados para exercer liderança em outros países, embora sua remuneração continue sendo registrada e suportada por seu país de origem. Para citar exemplos, temos lideranças masculinas executivas global e da América Latina, que residem no Brasil e têm seus proventos registrados e pagos pela Assurant no Brasil, embora o custo de suas remunerações seja parcialmente compartilhado com as unidades internacionais pelas quais são responsáveis. Por outro lado, temos lideranças femininas também global e América Latina baseadas na Argentina, México e Porto Rico com salários alocados nos escritórios destes países.

Vale ressaltar que a Assurant não possui nenhuma prática de remuneração que diferencie salários entre mulheres e homens, buscando a equiparação salarial de acordo com a função desempenhada, performance e responsabilidades de cada cargo e área assumidas. Acreditamos na força da diversidade, igualdade e inclusão.

Valorizamos a variedade de pensamentos, culturas, histórias e perspectivas, pois defendemos que isso gera uma equipe mais unida, e criativa. Oferecemos igualdade de oportunidades, de desenvolvimento e de reconhecimento, independentemente de qualquer gênero, raça, classe social ou orientação sexual.



Segue abaixo o Relatório do Ministério do Trabalho e Emprego, com base nos dados do ano de 2023:

### Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

Empregador: 03.823.704/0001-52 / Quant. de trabalhadores: 244

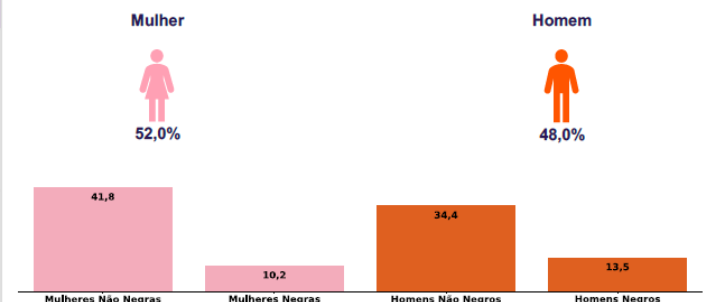


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 56,1% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivale a 54,5%

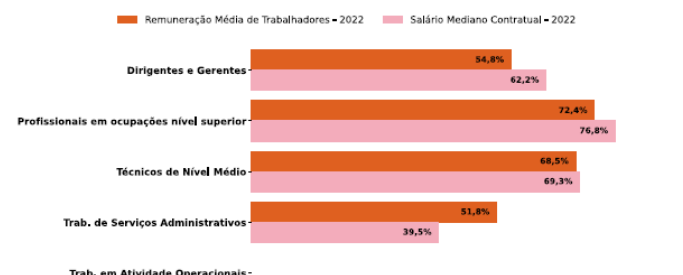
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) - 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p> 	56,1%
Remuneração Média (Inclui descontos e acréscimos) - 2022	<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> 	54,5%

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 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	🟡
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	