

TRANSPARÊNCIA SALARIAL E IGUALDADE DE GÊNERO

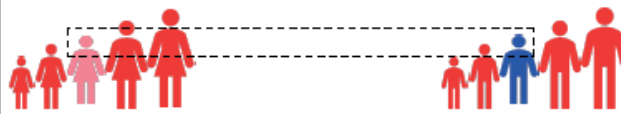
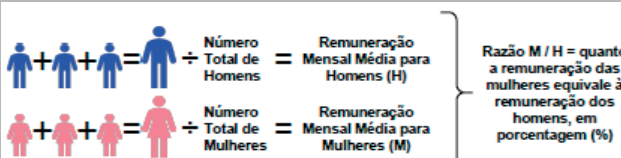


Em cumprimento à determinação do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), conforme os arts. 2º, caput, e 4º da Portaria nº 3.714/2023, em conjunto com o Decreto nº 11.795/2023, que regulamentam a Lei nº 14.611/2023, a Gimi Soluções divulga o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios para estabelecimentos com 100 ou mais empregados. O relatório foi elaborado pelo MTE com base em dados de 2025, utilizando metodologia própria, a partir da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) e dos componentes de salário contratual e remuneração média mensal. É importante destacar que os resultados podem não refletir integralmente a estrutura interna de cargos e salários ou as práticas atuais da Gimi Soluções, que permanecem alinhadas à legislação trabalhista nacional. Todos os dados foram anonimizados, em conformidade com a Lei nº 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL DE MULHERES E HOMENS - 2º SEMESTRE 2025

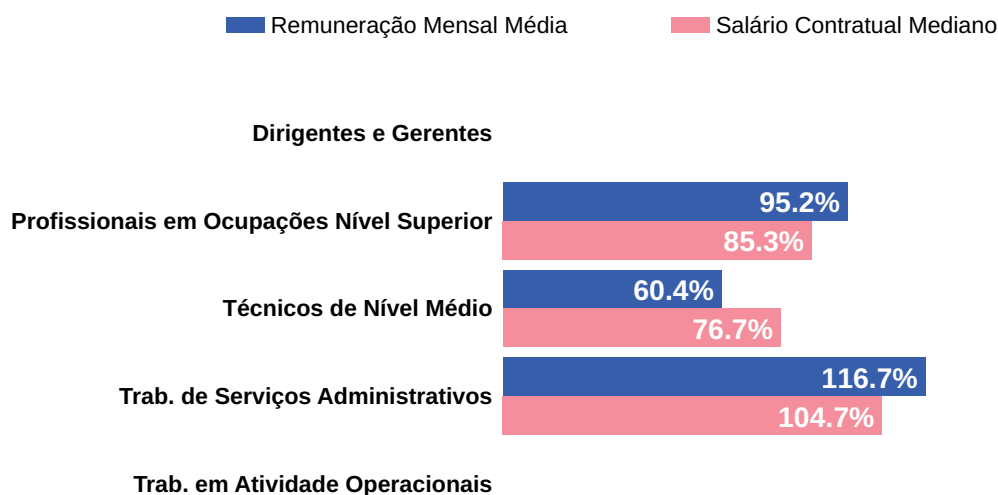
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 87.5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 108.3% 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 % 	87.5%
Remuneração Mensal Média	$\frac{\text{Número Total de Homens}}{\text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}$ $\frac{\text{Número Total de Mulheres}}{\text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}$ Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%) 	108.3%

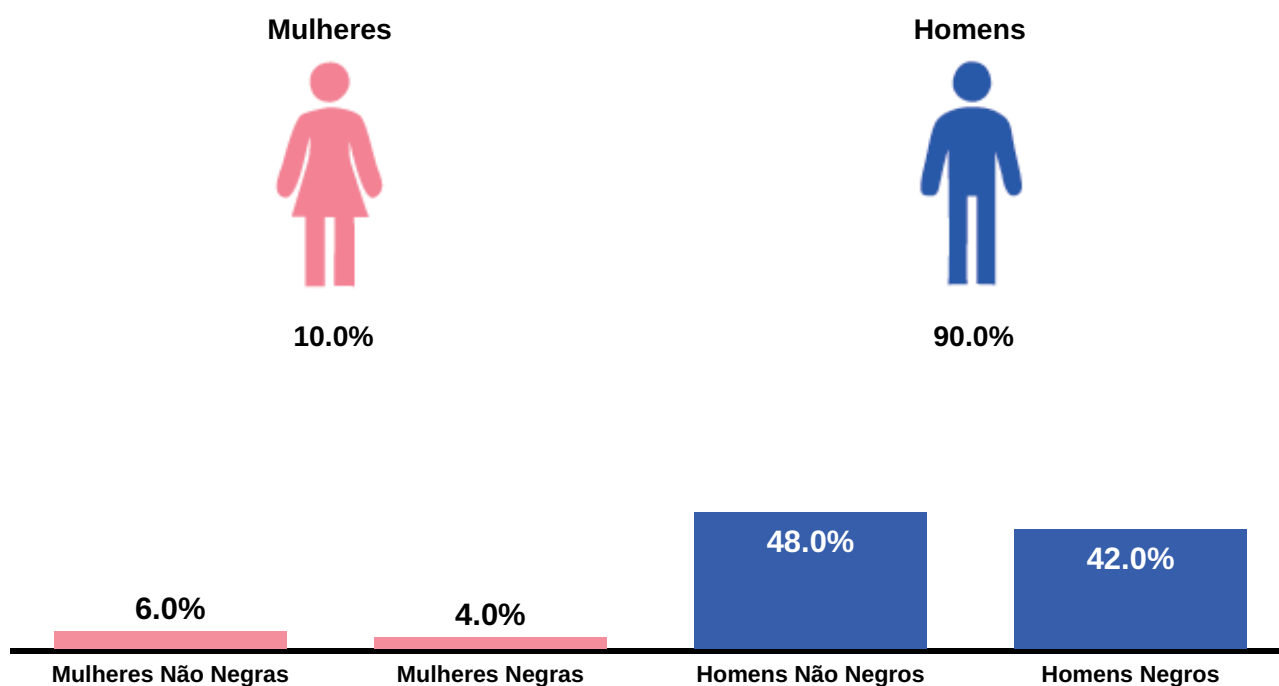
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

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	

INDICADORES DE IGUALDADE SALARIAL – 2º SEMESTRE DE 2025

O salário contratual mediano das mulheres corresponde a 87,5% do recebido pelos homens.

A remuneração média mensal das mulheres equivale a 108,3% da recebida pelos homens.

Esses indicadores reforçam a relevância de políticas afirmativas e de estratégias corporativas voltadas à promoção da equidade de gênero no ambiente de trabalho.

CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS

Na Gim Soluções, a composição salarial leva em consideração os seguintes critérios:

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 DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO – 1º SEMESTRE DE 2026

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.

A Gimi Soluções reafirma seu compromisso com a igualdade de gênero, raça e oportunidades, e seguirá fortalecendo ações que promovam um ambiente corporativo justo, diverso e inclusivo para todas as pessoas.



⚡ **Soluções em Energia** ⚡
DESDE 1971