



Relatório de Igualdade e Transparência Salarial

A OMIEXPERIENCE LTDA. (“Omie”), em atendimento à Lei nº 14.611 de 04 de Julho de 2023, apresenta o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens, elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (“M.T.E.”), relativo ao 1º semestre de 2024.

Os dados do relatório estão anonimizados, conforme a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e decorrem de metodologia adotada pelo próprio M.T.E. As informações divulgadas refletem apenas diferenças salariais por grupos de cargos e não por funções, ou seja, não refletem qualquer prática discriminatória pela Omie entre homens e mulheres que exercem as mesmas funções.

A Omie reforça o seu compromisso com a promoção de um ambiente de trabalho justo onde todos tenham igualdade de oportunidades para desenvolver seu potencial, além de estimular, através de campanhas internas e externas, treinamentos e ações educativas, o diálogo e o debate para ampliar a conscientização sobre diversidade, inclusão e combate à discriminação.

Acesse as nossas políticas disponíveis em [aqui](#) e acompanhe nossas redes sociais para saber mais!

Confira o relatório na íntegra a seguir.

Setembro, 2024



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

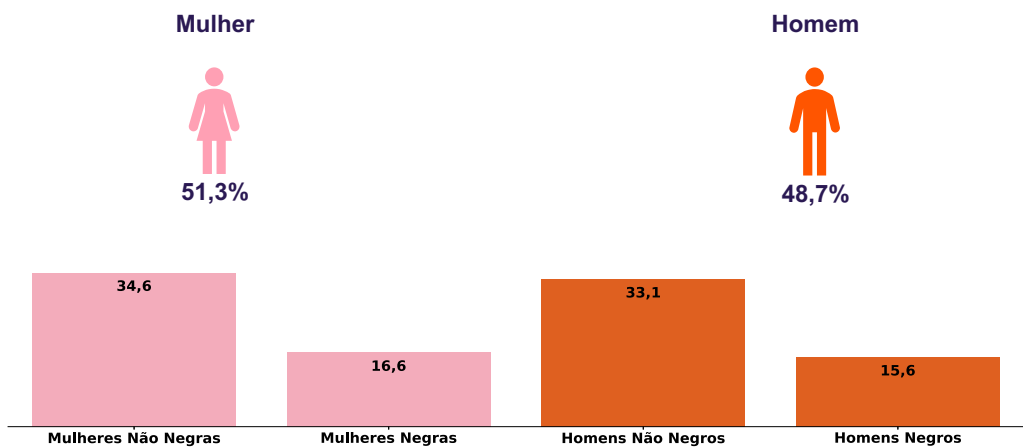
Empregador: 18.511.742/0001-47 / Quant. de trabalhadores: 677

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 65,8% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 73,6%

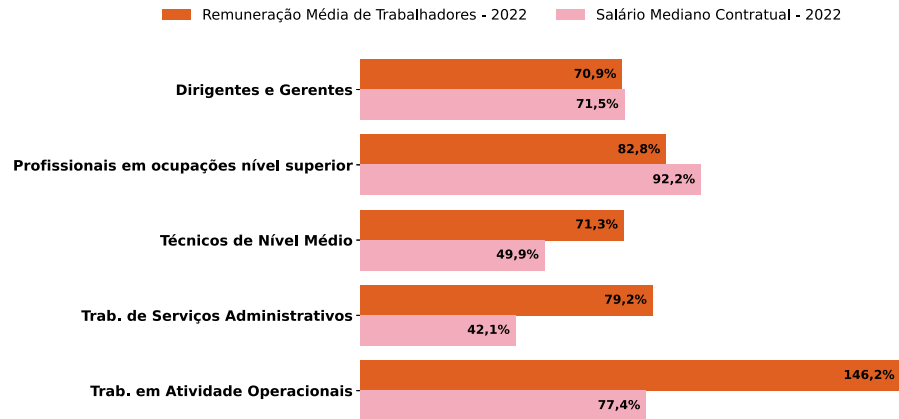
Indicador	Definição	Razao M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M)	Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %
	Salário mediano para Homens (H)	
		65,8%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	Número Total de Homens = Salário médio para Homens (H)	Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)
	Número Total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)	
		73,6%

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	
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	1º Sem 2024
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	



Relatório de Igualdade e Transparência Salarial

A OMIEXPERIENCE LTDA. (“Omie”), em atendimento à Lei nº 14.611 de 04 de Julho de 2023, apresenta o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens, elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (“M.T.E.”), relativo ao 1º semestre de 2024.

Os dados do relatório estão anonimizados, conforme a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e decorrem de metodologia adotada pelo próprio M.T.E. As informações divulgadas refletem apenas diferenças salariais por grupos de cargos e não por funções, ou seja, não refletem qualquer prática discriminatória pela Omie entre homens e mulheres que exercem as mesmas funções.

A Omie reforça o seu compromisso com a promoção de um ambiente de trabalho justo onde todos tenham igualdade de oportunidades para desenvolver seu potencial, além de estimular, através de campanhas internas e externas, treinamentos e ações educativas, o diálogo e o debate para ampliar a conscientização sobre diversidade, inclusão e combate à discriminação.

Acesse as nossas políticas disponíveis em [aqui](#) e acompanhe nossas redes sociais para saber mais!

Confira o relatório na íntegra a seguir.

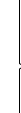
Março, 2024.



Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024

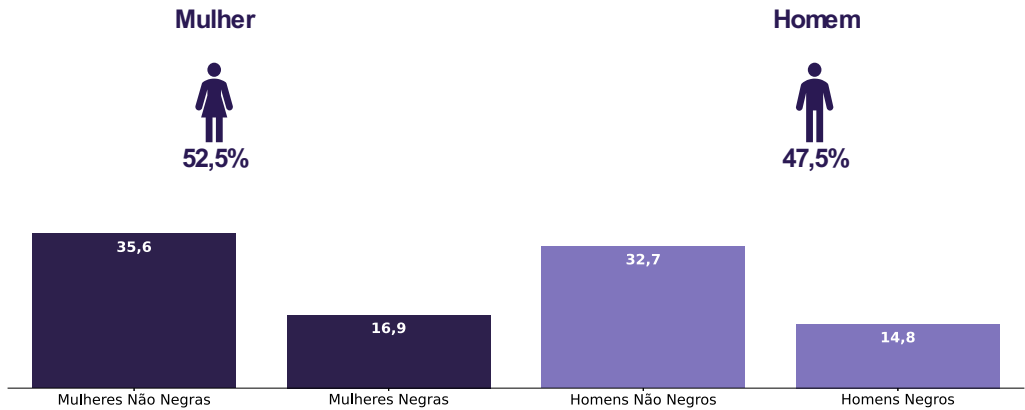
CNPJ: 18511742000147

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 64,6% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 67,8%

Indicador	Definição	Razao M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H)  Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	64,6%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	 Número total de Homens = Salário médio para Homens (H)  Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)  Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)	67,8%

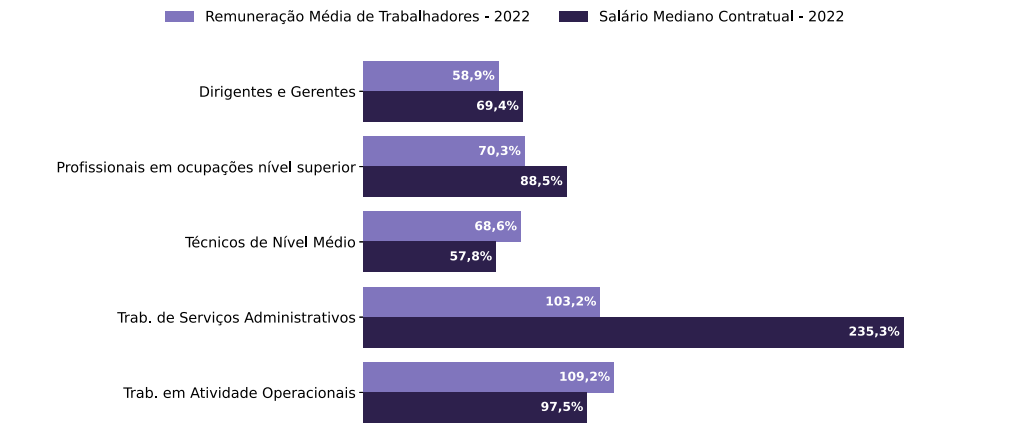
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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:

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	1º Sem 2024
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	

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.