



Relatório Transparência Salarial

2º semestre 2025

Trata-se da publicação do segundo relatório de transparência salarial que busca divulgar marcadores relativos à igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, conforme estabelecido no artigo 5º da Lei nº 14.611/2023, também conhecida como Lei de Igualdade Salarial.

A Lei de Igualdade Salarial atribuiu às pessoas jurídicas de direito privado com 100 ou mais empregados a obrigação de publicação semestral de um Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.

Posteriormente, o Governo Federal e pelo Ministério do Trabalho e Emprego publicaram, em novembro de 2023, o Decreto 11.795/2023 e a Portaria 3.714/2023, estabelecendo, principalmente, que o relatório trazido pela Lei seria elaborado pelo próprio MTE.

O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios seria elaborado com base em informações prestadas pelos empregadores pelo e-Social e em informações complementares fornecidas pelas empresas pelo Portal Emprega Brasil.

Nesse contexto, foram disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, em 20 de setembro de 2024, o segundo Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios das empresas, separados por estabelecimento, com base em metodologia própria desenvolvida pelo MTE.

Em atenção às determinações legais, conduzimos uma análise interna, para avaliação de nossa estrutura de remuneração.

No presente documento, apresentamos as conclusões de nossa auditoria e o Relatório elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Metodologia para Análise: Para a elaboração deste Relatório, a ORBIA considerou os preceitos estabelecidos na Lei de Igualdade Salarial e os requisitos de equiparação salarial estabelecidos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Ao realizar o comparativo salarial e de remuneração entre mulheres e homens, a empresa observou os termos previstos no artigo 461 da CLT: (i) identidade de função, (ii) identidade de empregador, (iii) identidade de estabelecimento empresarial, (iv) diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador de até 4 (quatro) anos e (v) diferença de tempo de serviço na mesma função de até 2 (dois) anos.

Dessa forma, foram considerados somente os empregados que ocupam os mesmos cargos, conforme critérios elencados acima.

Nosso relatório observou devidamente todas as regras de proteção de dados pessoais de nossos empregados estabelecidas na Lei Geral de Proteção de Dados ("LGPD"). Os dados e informações analisadas e apresentadas neste documentos foram devidamente anonimizadas antes de seu tratamento.

Relatório Em linha com nossas práticas e nossa estrutura remuneratória, os resultados de nossa auditoria indicaram que a ORBIA garante igual remuneração para mulheres e homens que desempenham as mesmas funções, observados os requisitos estabelecidos na Consolidação das Leis do Trabalho.

Eventuais diferenças resultam de aspectos subjetivos e/ou particulares da atuação de nossos empregados, tais como senioridade, produtividade e perfeição técnica.

Ressaltamos que, em que pese tenhamos analisado detalhadamente nossa estrutura salarial, não foram identificados cargos nos quais haja ao menos 2 mulheres e 2 homens, comparáveis com base nos requisitos legais de equiparação salarial, que permita a apresentação de comparativo que garantisse a anonimização dos dados, sem permitir a identificação individualizada de nossos profissionais.

Em razão disso, apesar de a ORBIA assegurar que não há discriminação de gênero em razão dos salários, não serão apresentados dados comparativos.

Em observância à Lei de Igualdade Salarial, apresentamos neste Relatório, também, os números elaborados pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Ressaltamos, no entanto, que a metodologia utilizada pelo MTE não leva em consideração os requisitos da nova Lei e da CLT, apresentando indicadores baseados análises estatísticas, com comparativos inespecíficos de gênero. Segundo o órgão ministerial, a comparação de salários e remunerações foi baseada nos conceitos de Salário Mediano Contratual e de Remuneração Média Efetivamente Paga referentes ao ano de 2025.

A análise foi realizada considerando todo o quadro de mulheres e homens da empresa, sem atenção a particularidades decorrentes de posição hierárquica, atividade desempenhada, cargo efetivo, performance, tempo na empresa ou tempo no cargo. Assim, os parâmetros utilizados acabam por comparar empregados de toda a empresa, de diferentes posições e que não exercem as mesmas atividades, como, por exemplo, de Analista Jurídico e de Analista de Digital Web Analytics.

O Relatório preparado pelo órgão ministerial apresenta, ainda, a proporção de Salário Mediano Contratual e Remuneração Média Efetivamente Paga de mulheres e homens, segregados por Grande Grupo de Ocupações da CBO ("Classificação Brasileira de Ocupações"), replicando a metodologia utilizada no comparativo geral. Novamente, a divisão de empregados por Grandes Grupos do CBO resulta, também, na comparação trabalhadores de diferentes posições hierárquicas e que executam atividades distintas, como, por exemplo, de Analista de Planejamento e Gestão e de Diretor(a) Financeiro(a).

O Relatório disponibilizado pelo MTE, portanto, não respeita as regras estabelecidas pela Lei nº 14.611/2023, uma vez que não compara mulheres e homens que realizam trabalhos de igual valor ou exerçam a mesma função, bem como não observa os critérios previstos no artigo 461 da CLT para igualdade salarial. A CLT garante salário igual a todo trabalho de igual valor desde que estejam presentes os seguintes requisitos: (i) identidade de função; (ii) identidade de empregador; (iii) identidade de estabelecimento empresarial; (iv) diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador de até 4 (quatro) anos; e (v) diferença de tempo de serviço na mesma função de até 2 (dois) anos

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025
Empregador: 33.150.606/0001-62 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 107

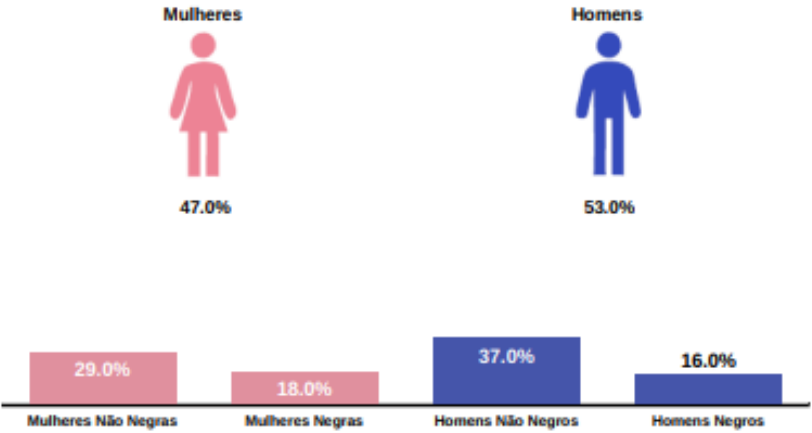


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 87.3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 90.4% da recebida pelos homens.

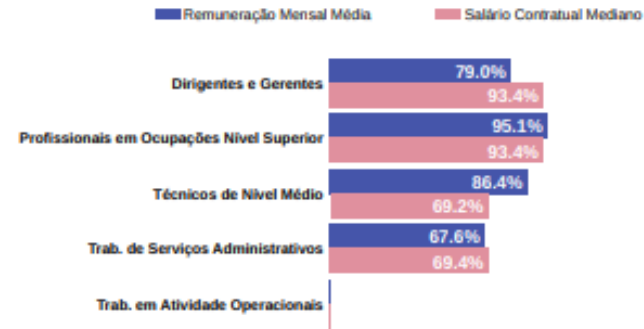
| Indicador | Definição | Razão M/H |
|----------------------------|--|-----------|
| Salário Contratual Mediano | <div>Salário mediano para Mulheres (M)</div> <div>Salário mediano para Homens (H)</div> <div>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</div> | 87.3% |
| Remuneração Mensal Média | <div>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</div> <div>Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</div> <div>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em percentagem (%)</div> | 90.4% |

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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

Crítérios de remuneração e ações para garantir diversidade

| Crítérios remuneratórios | |
|--|----|
| Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira | |
| Cumprir metas de produção | Re |
| Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens | |
| Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas | |
| Tempo de experiência profissional | Re |
| Capacidade de trabalho em equipe | Re |
| Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões | Re |
| Ações para aumentar a diversidade | |
| Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos | Re |
| 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 | |

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025



O Agro é a nossa rede