



Declaração de Transparência e Igualdade Salarial

Em conformidade com a nova Lei Federal de Igualdade Salarial e Critérios Remuneratórios* - 14.611/23 e Portaria do MTE 3.714/23, a AIG é uma das muitas organizações no Brasil com mais de 100 colaboradores que agora são obrigadas a divulgar diferenças no Salário Mediano Contratual e na Remuneração Média entre homens e mulheres. É importante destacar que este relatório foi feito considerando dados coletados em 2022 e foi inteiramente elaborado pelo Governo, onde as funções foram categorizadas em Grandes Grupos de Classificação Brasileira de Ocupações (CBOs), porém a classificação não é individualizada considerando job grades, ou seja, vários cargos/funções de diferentes JGs ocupam o mesmo agrupamento. A AIG, através do seu Propósito e Valores, está comprometida em ter um ambiente de trabalho justo e inclusivo para todos. Promovemos a igualdade de oportunidades para que todas as pessoas possam desenvolver o seu potencial e as suas carreiras.

*Os dados do relatório são anonimizados de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD 13.709/2018.

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

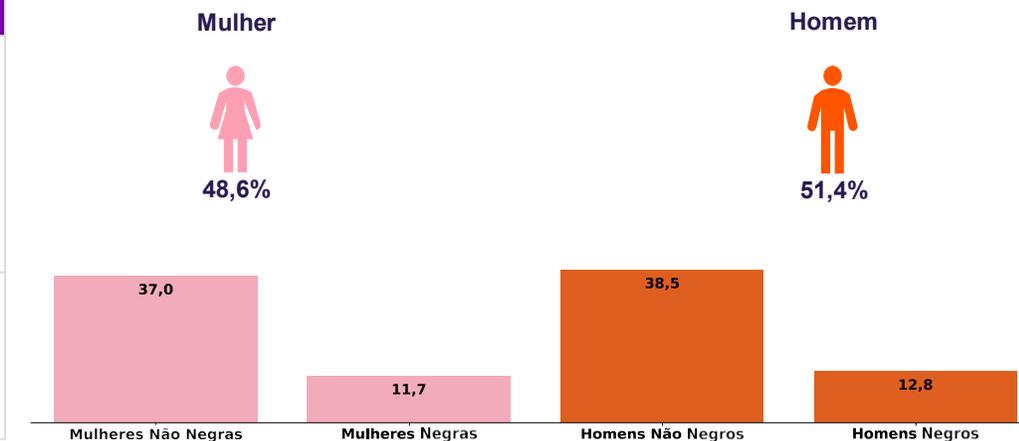
Empregador: 33.040.981/0001-50 / Quant. de trabalhadores: 257

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 67,8% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 71,3%

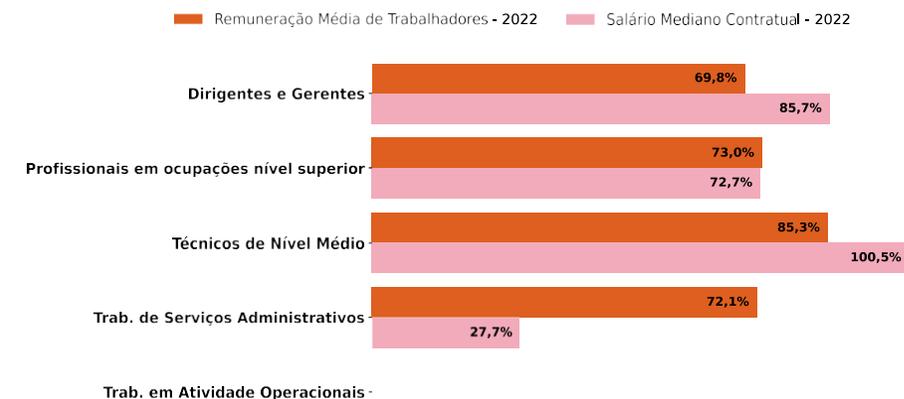
Indicador	Definição	Razao M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	67,8%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 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>	71,3%

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	Re
Cumprir metas de produção	Re
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	Re
Tempo de experiência profissional	Re
Capacidade de trabalho em equipe	Re
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Re
Ações para aumentar a diversidade	1º Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	ReReRe
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	ReRe
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	