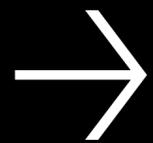


# RELATÓRIO TRANSPARÊNCIA SALARIAL 2024



Em atendimento ao disposto na Lei nº 14.611/2023, na Portaria MTE Nº 3.714, bem como com nosso compromisso na promoção de práticas de diversidade, equidade e inclusão, publicamos o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens, elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, do Governo Federal. O relatório tem como base informações do e-social, RAIS de 2022. De acordo com a lei, esse documento será atualizado semestralmente, com publicação nos meses de março e setembro.

A metodologia adotada para apuração do MTE, desconhecida em sua integralidade, engloba e compara vários níveis e cargos diferentes considerando homens e mulheres de acordo com os grandes grupos da CBO (Classificação Brasileira de Ocupações). Com isso, não reflete os critérios de diferenciação entre áreas, cargos, experiência profissional, tempo de casa, gerando distorções que podem levar a uma interpretação equivocada e não refletindo a realidade.

Reforçamos que, para homens e mulheres que tenham o mesmo cargo, senioridade, experiência profissional e tempo de casa, a faixa salarial é rigorosamente a mesma.

Temos uma robusta agenda de diversidade, equidade e inclusão, com objetivos estabelecidos até 2030 e pautada em seis pilares (Gênero, Raça, LGBTQIAPN+, Sócio Econômico, Pessoas com Deficiência e Longevidade), que se desdobram em programas específicos. Devido a importância do tema, temos também, uma política específica de Diversidade, Equidade e Inclusão, que determina o respeito integral às pessoas, independentemente de gênero, raça/cor, orientação afetivo sexual, idade, condição física ou intelectual, origem, nacionalidade, crença ou qualquer outro atributo intrínseco à pluralidade humana.

O desafio para equidade de gênero na propaganda e fora dela está nos cargos de liderança. Avançamos bastante, e ainda temos muito a conquistar neste sentido, inclusive na quebra de barreiras de vieses inconscientes que afetam muitas mulheres no início e ao longo de suas carreiras. Um dos programas focado na aceleração da carreira de mulheres é o Eleva Elas. Trata-se de um programa de mentoria feito com e para as mulheres, que conecta jovens profissionais com as executivas da agência para troca e desenvolvimento de softs skills e experiências que visem acelerar a ascensão de suas carreiras. Queremos mostrar que com representatividade é possível expandir ainda mais a relevância das mulheres no mundo das agências, através de referências que as acolham e as inspirem. É uma troca de experiências, vivências e conquistas que, compartilhadas, fortalecem mentoras e mentoradas.

Em 2021 tínhamos 43% de mulheres em posições de liderança e hoje são 57%. Do total de contratações realizadas em 2022, 53% das posições foram ocupadas por mulheres e em 2023 foram 60%. Do total de reconhecimentos por mérito e promoções realizados em 2022 65% foram para mulheres, representando 55% do montante financeiro e em 2023 58% e 60%, respectivamente. Estes dados comprovam que nossas ações estão aderentes ao compromisso de equidade de gênero.

Almap BBDO

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

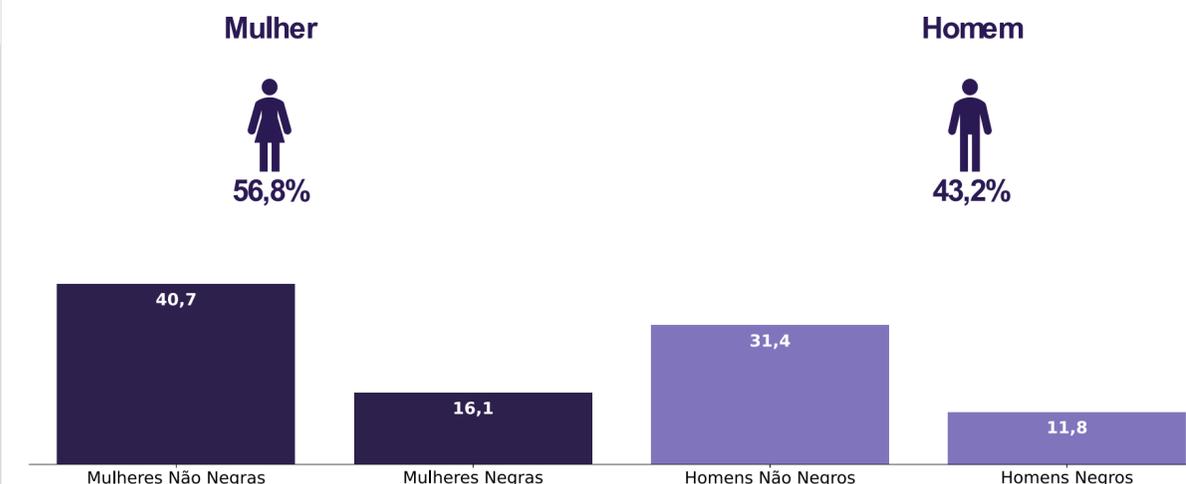
CNPJ: 62050174000116

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 93,3% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 81,3%

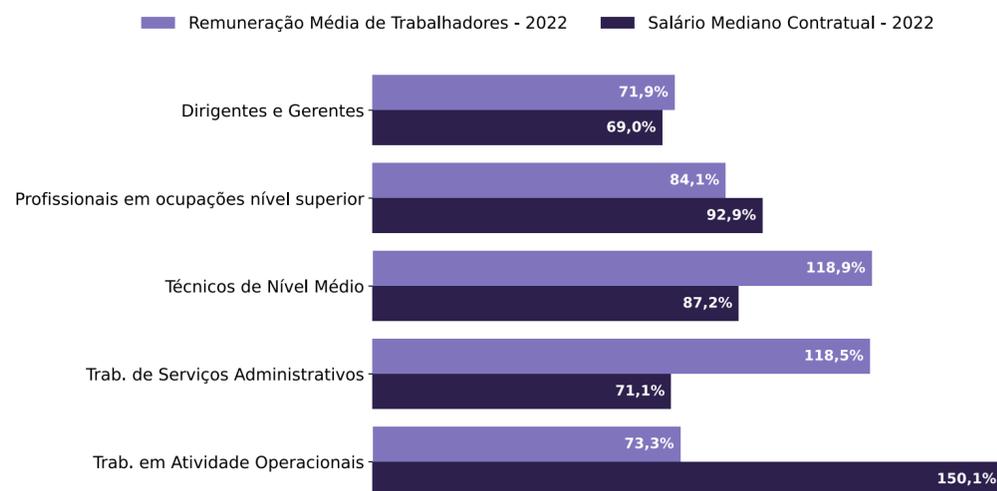
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	93,3%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 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 ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	81,3%

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	☑
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	☑