



Relatório de transparência na remuneração da Apple Brasil São Paulo Corporativo

2023

Relatório de transparência na remuneração da Apple Brasil-São Paulo Corporativo 2023

Temos um compromisso permanente com a inclusão e a diversidade e priorizamos a representatividade em nossas equipes.

Construir uma cultura inclusiva enraizada na comunidade ajuda todas as pessoas, em todas as áreas da Apple, a se sentirem apoiadas, valorizadas, conectadas e confiantes para fazerem seu melhor trabalho. Nos últimos anos, fizemos progresso na criação de uma força de trabalho que refletisse melhor nossas comunidades. Desde o processo seletivo até o envolvimento dos funcionários e o desenvolvimento de lideranças, buscamos garantir a inclusão e a representatividade em toda a Apple. No Brasil, no período compreendido por este relatório, a representação feminina no quadro de funcionários cresceu 2.7 pontos percentuais. Temos o compromisso de aumentar ainda mais o número de mulheres em todas as áreas e níveis da empresa, com foco no desenvolvimento profissional e na contratação inclusiva. Vamos continuar desenvolvendo uma cultura de inclusão e pertencimento, assumindo a responsabilidade pelo progresso.

Nossos programas de remuneração e benefícios são cuidadosamente elaborados e refletem nossos valores.

O sucesso da Apple depende muito das nossas pessoas. Criamos programas de remuneração e benefícios para atrair e reter os melhores talentos.

- **Oferecemos remunerações altamente competitivas que estão entre as melhores do mercado.** Na Apple, analisamos regularmente a remuneração de cada cargo para assegurar que ela se mantenha competitiva.
- **Damos aos funcionários a oportunidade de participar do sucesso da Apple.** Todos os funcionários se qualificam para recomendações de concessão discricionária de unidades de ações restritas (RSUs).
- **Oferecemos uma grande variedade de excelentes benefícios** para ajudar todos os funcionários da Apple e seus familiares a se sentirem saudáveis, apoiados e seguros. Nossos programas colaboram para que os funcionários cuidem do seu bem-estar, planejem seu futuro, aprendam novas habilidades, se ausentem para cuidar de si ou de um ente querido, formem uma família e muito mais.

Garantimos equidade salarial para todas as pessoas, por toda a Apple.

Desde 2017, a Apple mantém a equidade salarial independentemente de gênero. Diferença salarial e equidade salarial são métricas independentes. Diferença salarial é a diferença existente na remuneração média ou mediana entre homens e mulheres. Já equidade salarial usa um modelo estatístico rigoroso para avaliar se existem diferenças salariais entre homens e mulheres considerando fatores como cargo, experiência, qualificações, local, escopo, função e desempenho.

Para manter a equidade salarial, a Apple realiza avaliações regulares e minuciosas da remuneração total, incluindo salário-base, bônus discricionários e concessões discricionárias de unidades de ações restritas (RSUs) da Apple Inc. Durante nosso processo anual de planejamento de remuneração, usamos análises de dados para avaliar os índices de promoção, a distribuição das avaliações de desempenho e as métricas de salários para mulheres em comparação com homens. Todo ano, durante nossa revisão anual da equidade salarial, a equipe de especialistas em remuneração da Apple contrata uma empresa terceirizada para criar e aplicar modelos estatísticos com o objetivo de avaliar e resolver eventuais diferenças na remuneração total com base no gênero.

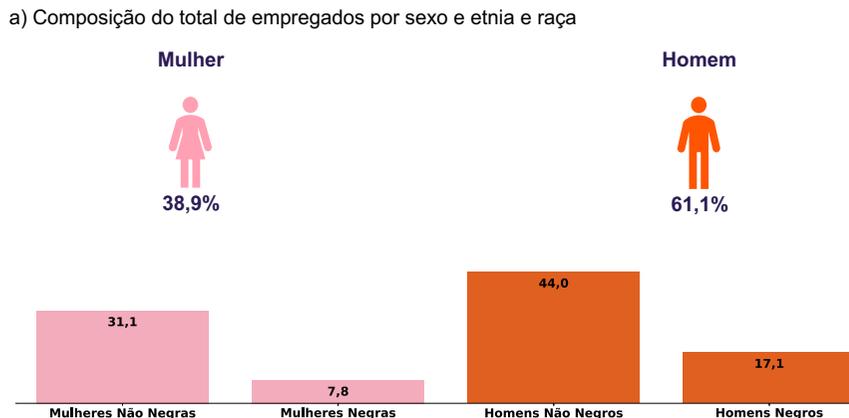
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

Empregador: 00.623.904/0001-73 / Quant. de trabalhadores: 198

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 86,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 88,7%

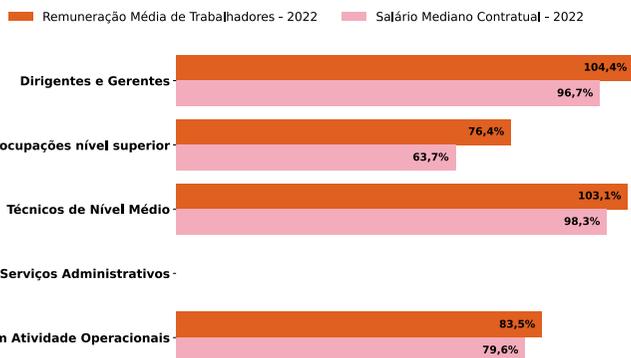
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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>	86,0%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	<p>Número Total de Homens = Salário médio para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres (M) = Salário médio para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	88,7%



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+, Indígenas)	
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.

Fonte: eSocial. Rais 2023 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2024

A Apple cumpre todas as leis locais relativas à igualdade de gênero e equidade salarial. O Ministério do Trabalho utilizou os dados da Apple para gerar o relatório. No entanto, o critério utilizado pela Apple não é mesmos utilizados pelo Ministério do Trabalho gerando, assim, diferenças nos cálculos de alguns dos dados incluídos no relatório. Devemos publicar o relatório exatamente como disponibilizado pelo Ministério do Trabalho, sem quaisquer modificações.

