



Relatório de transparência na remuneração da Apple Brasil

São Paulo (Corporativo)

2024

Relatório de transparência na remuneração da Apple Brasil – São Paulo (Corporativo) 2024

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

A equidade salarial faz parte da abordagem da Apple quanto à remuneração. Desde 2017, a Apple mantém a equidade salarial independentemente de gênero. A diferença salarial divulgada neste relatório e a equidade salarial são métricas independentes. Diferença salarial é a diferença existente na remuneração média ou mediana entre homens e mulheres sem considerar fatores válidos que afetam a remuneração. 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 e das concessões discricionárias, incluindo salário-base e bônus discricionários. 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.

Queremos desenvolver a cultura especial da Apple, com foco na comunidade.

Na Apple, estamos sempre nos esforçando para criar uma cultura de pertencimento para todas as pessoas e uma força de trabalho que reflete o mundo que nos cerca. Para tanto, mantemos nosso compromisso com práticas inclusivas que ofereçam oportunidades para todos, inclusive para mulheres na Apple e em cargos seniores e técnicos. Pensando no futuro, vamos continuar desenvolvendo nossa cultura especial, pois acreditamos que a inclusão incentiva a inovação.

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

O sucesso da Apple depende das nossas pessoas. Por isso, criamos programas de remuneração total 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.
- **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.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

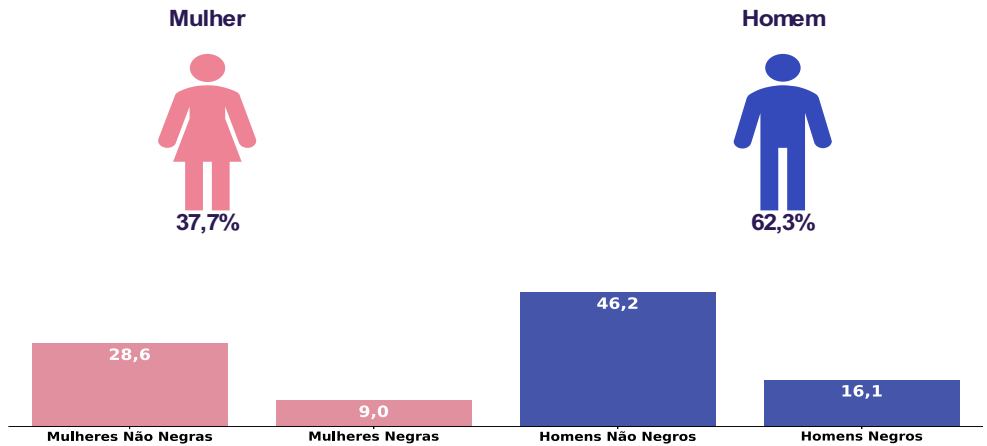
Empregador: 00.623.904/0001-73 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 203

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 89,6% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 87,6% da recebida pelos homens.

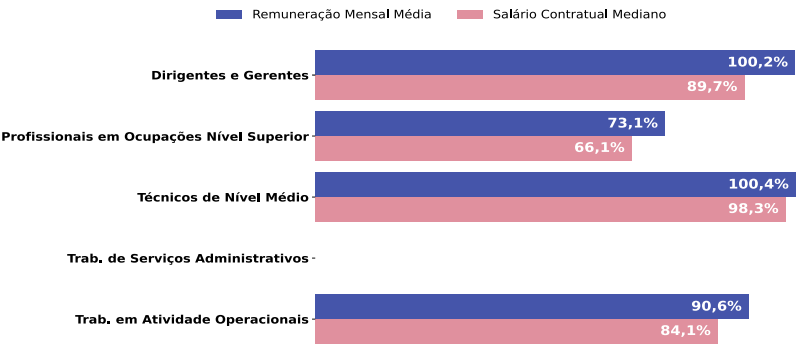
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M)	89,6%
	Salário mediano para Homens (H)	
Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %		
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)	87,6%
	Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)	
Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)		

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

Critérios remuneratórios	
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	
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	

Fonte: eSocial. Rais 2024 e Portal Emprega Brasil - Fevereiro de 2025

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 este relatório. No entanto, os critérios que a Apple usa para classificar cargos e níveis não são os mesmos que os usados pelo Ministério do Trabalho, gerando, assim, discrepâncias nos cálculos das diferenças salariais médias e medianas. Devemos publicar o relatório exatamente como disponibilizado pelo Ministério do Trabalho, sem modificações.

