

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

2º semestre de 2026

Em cumprimento à Lei nº 14.611/2023, a SuperSim publica o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). O relatório usa dados do eSocial dos 223 funcionários ativos em 30 de junho de 2026 e remunerações pagas entre julho de 2025 e junho de 2026. Abaixo explicamos como definimos salários e como ler os números do relatório.

Como definimos salários

Em 2026, a SuperSim adotou uma estrutura de faixas salariais organizada por famílias de cargos e níveis de carreira.

- Cargos com atividades e mercado semelhantes pertencem à mesma família e têm a mesma faixa salarial em cada nível, independentemente da área onde a pessoa trabalha.
- As faixas são construídas com base em pesquisa salarial de mercado e revisadas anualmente.
- A posição de cada pessoa dentro da faixa depende de experiência, desempenho e equidade em relação a quem está no mesmo cargo e nível.
- A estrutura prevê trilhas de carreira de especialista e de gestão, para que o crescimento não dependa apenas de assumir liderança.

Como avaliamos desempenho

Méritos, promoções e revisões salariais seguem um processo estruturado de avaliação.

- São 4 avaliações por ano: 2 avaliações 360º e 2 check-ins com a liderança.
- As avaliações consideram critérios técnicos e de cultura, ou seja, o que foi entregue e como foi entregue.
- Toda pessoa recebe feedback formal após cada ciclo.

Nosso compromisso com inclusão

- Licença parental estendida para mães e pais, para equilibrar as responsabilidades familiares entre os gêneros.
- Mobilidade interna, com oportunidades para as pessoas conhecerem outras áreas.
- Promoções ao longo do ano para quem se destaca.

Como ler o relatório do MTE

O relatório do MTE compara a remuneração de mulheres e homens em toda a empresa e em grandes grupos de ocupações, definidos pela Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Esse método não separa cargo, nível ou tempo na função, e a remuneração considerada inclui, além do salário, parcelas como comissões e outros pagamentos. Por isso, os percentuais refletem principalmente a distribuição de mulheres e homens entre ocupações de diferentes faixas salariais, e não necessariamente a comparação entre pessoas no mesmo cargo.

Internamente, acompanhamos a equidade comparando pessoas da mesma família de cargos e do mesmo nível. Usamos essa análise, junto com o relatório do MTE, para identificar e corrigir distorções.

Relatórios anexos

- Anexo I: Relatório de Transparência e Igualdade Salarial, 2º semestre de 2026 (MTE)
- Anexo II: Relatório de Transparência e Igualdade Salarial, 1º semestre de 2026 (MTE)

São Paulo, 29 de setembro de 2026.

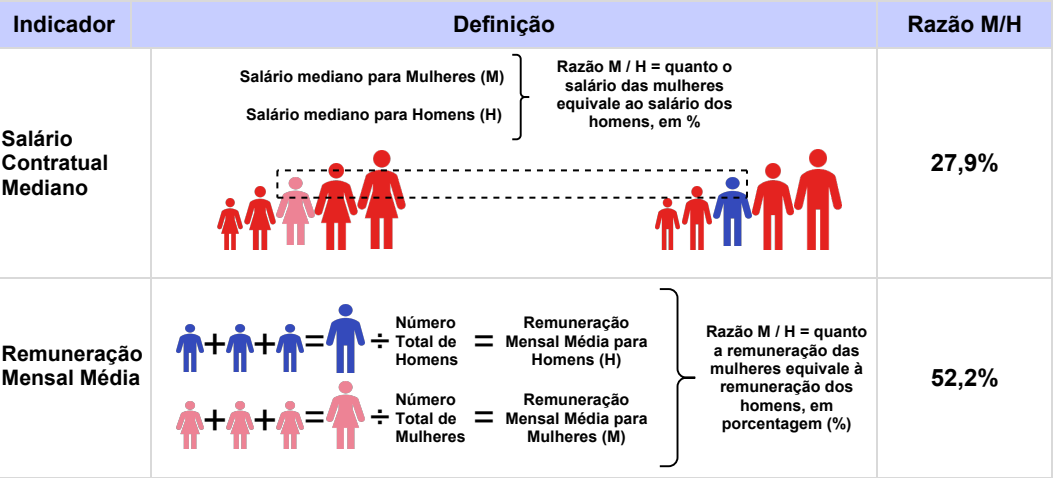
SuperSim Análise de Dados e Correspondente Bancário Ltda.
CNPJ 33.030.944/0001-60

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026

Empregador: 33.030.944/0001-60 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 223

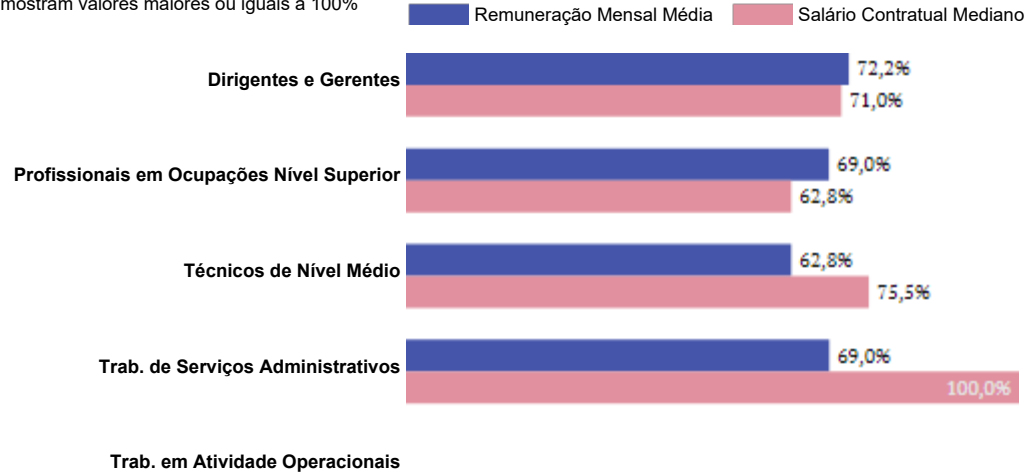
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 27,9% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 52,2% da recebida pelos homens.



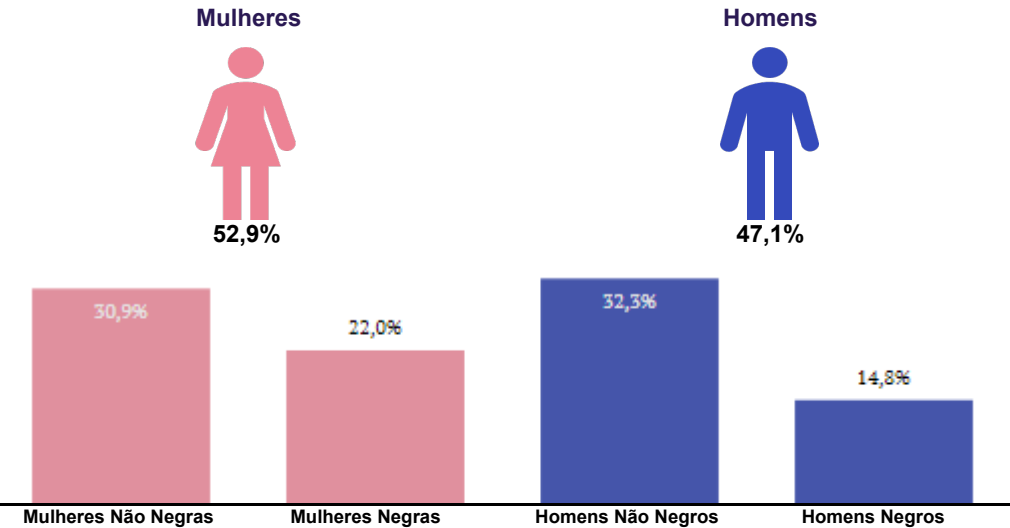
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

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: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Junho/2026) e Portal Emprega Brasil (Agosto/2026).

Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026.

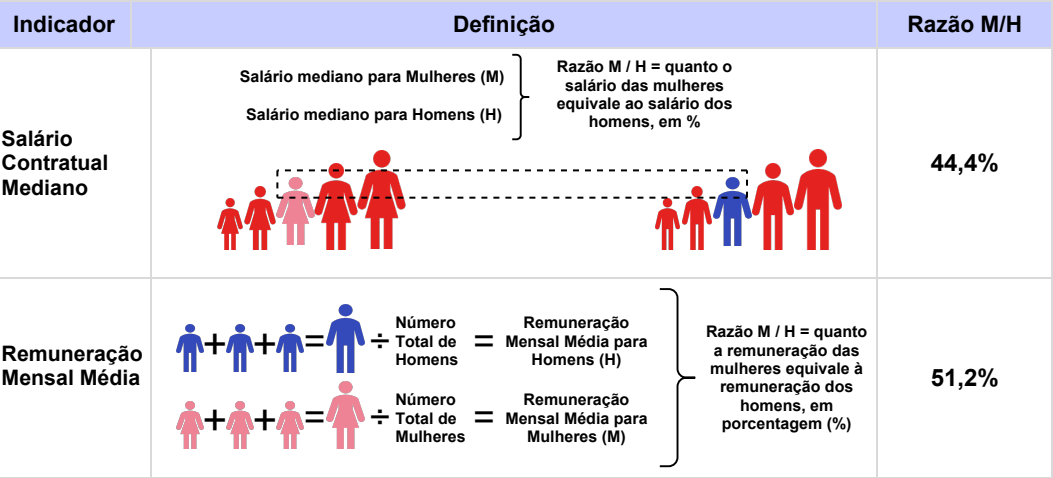
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026

Empregador: 33.030.944/0001-60 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 261

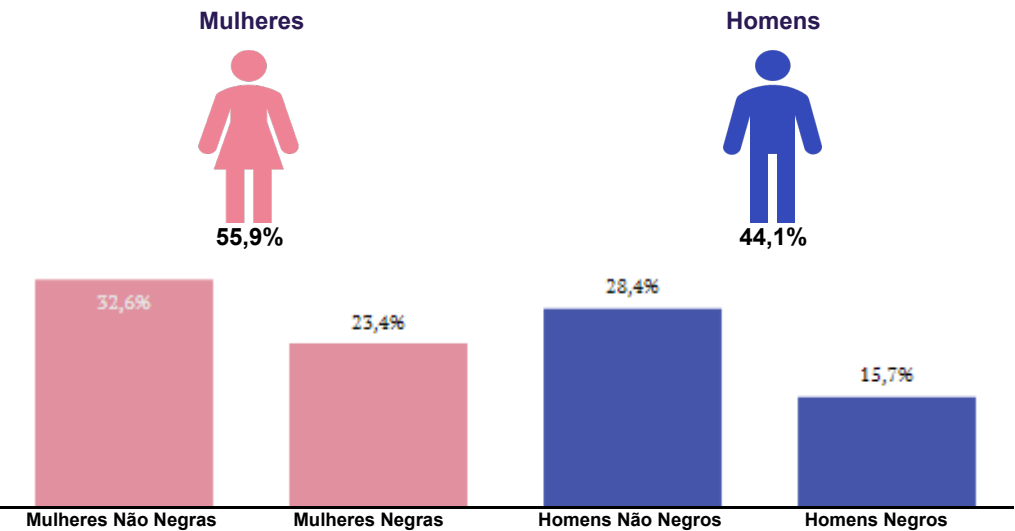


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 44,4% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 51,2% da recebida pelos homens.

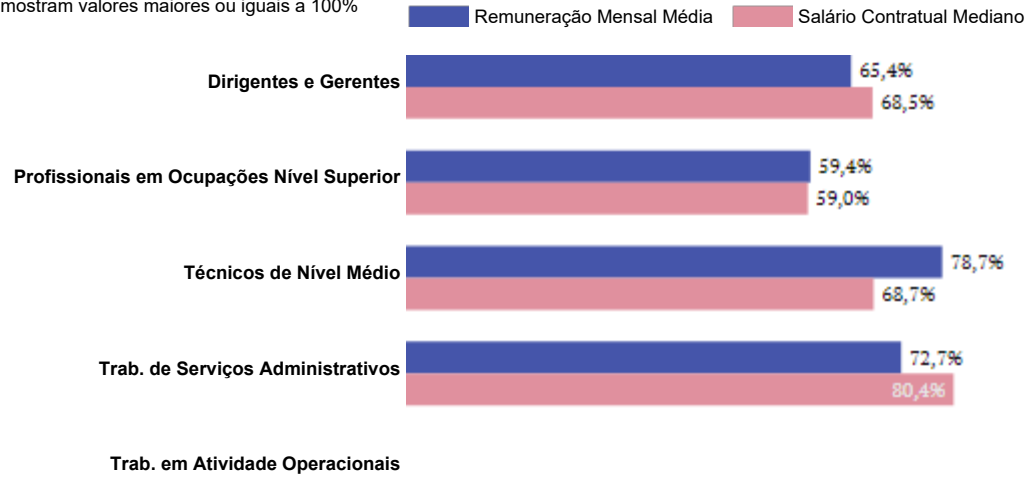


Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes 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.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

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: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Dezembro/2025) e Portal Emprega Brasil (Fevereiro/2026).

Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de dezembro de 2025, enquanto as remunerações consideram o período de janeiro a dezembro de 2025. As demais informações complementares foram coletadas em fevereiro de 2026.