



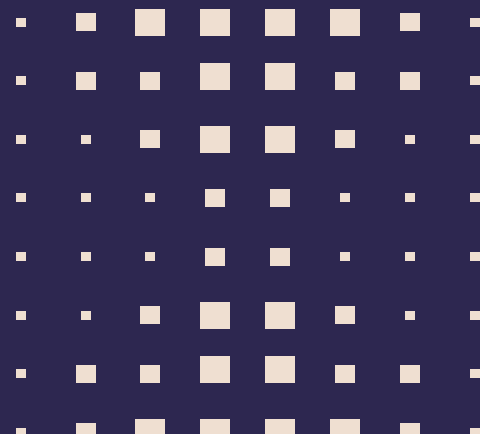
Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios

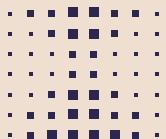
1º Semestre de 2024

Sumário

Palavra do nosso presidente LATAM	3
Nossa estrutura de carreira	7
Nossas ações voltadas para a equidade salarial	9
Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios	12

Palavra do nosso Presidente LATAM





Na ADP, acreditamos que cada pessoa conta



Este valor fundamental ajudou a construir a nossa cultura única que abraça a diversidade, a equidade, a inclusão e o sentimento de pertencimento.

Nossos grupos de afinidade são dedicados à inclusão de diversas comunidades sub-representadas, tais como LGBTQI+, pessoas com deficiência, afro-brasileiros e pessoas em situação de refúgio.



Estes grupos, aliados aos nossos executivos e líderes trabalham diligentemente na construção de uma organização onde as pessoas sejam tratadas com respeito e igualdade de oportunidade.

Nossa estrutura organizacional e salarial foi construída de forma a garantir visibilidade das diferentes trilhas de carreira disponíveis, pois queremos oferecer oportunidades de crescimento profissional que permitam aos nossos colaboradores prosperar e atingir o máximo de seu potencial.

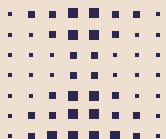


A ADP é totalmente transparente com os seus colaboradores quanto à nossa política de reconhecimento e recompensa. Estamos profundamente empenhados em defender salários justos e equitativos, o que acreditamos ser fundamental para a criação de uma cultura diversa, inclusiva e que gere engajamento.



Nos orgulhamos de todas as ações, programas e iniciativas que vem sendo realizadas na ADP para incentivar a representatividade feminina na organização e nos cargos de liderança, que nos ajudaram a avançar muito nos últimos anos, como por exemplo:

- A *iWIN* (Rede Internacional de Inclusão de Mulheres) envolve, empodera e capacita as mulheres para alcançar o sucesso pessoal e profissional impulsionando os resultados de negócios da ADP
- A iniciativa de diversidade de gênero *#BreakTheCeiling* (Ultrapassando as Barreiras) visa impulsionar o desempenho através da inclusão de uma equipe de liderança diversificada. Ela se concentra em estabelecer modelos em todos os níveis da organização para inspirar as mulheres, patrocinando nossos talentos femininos para facilitar o avanço da liderança além de promover treinamento sobre viés inconsciente a todos os nossos colaboradores
- *WIL* (Mulheres na Liderança) promove oportunidades de liderança e progressão de carreira para nossas mulheres executivas com o mantra: "uma puxa a outra", para que cada passo que você avance traga alguém com você



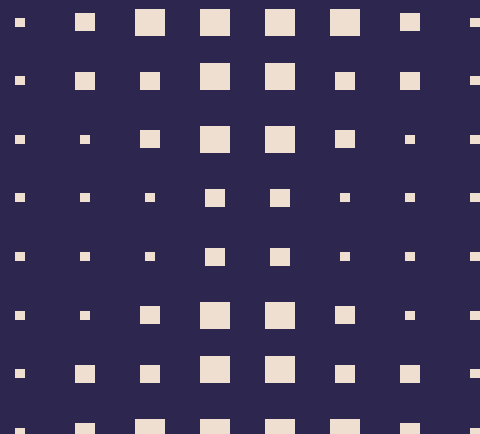
A ADP nomeou sua primeira mulher como CEO Global, Maria Black. Além disso, a nossa Presidente de Operações Internacionais, uma das nossas principais posições de liderança a nível global, é uma líder feminina. A nível regional, 45% dos membros do nosso Comitê Executivo para a América Latina são mulheres executivas.

Para consultar mais detalhes sobre as iniciativas que promovem a diversidade no nosso dia a dia, acesse esse [link](#).

Claudio Maggieri



Nossa estrutura de carreira

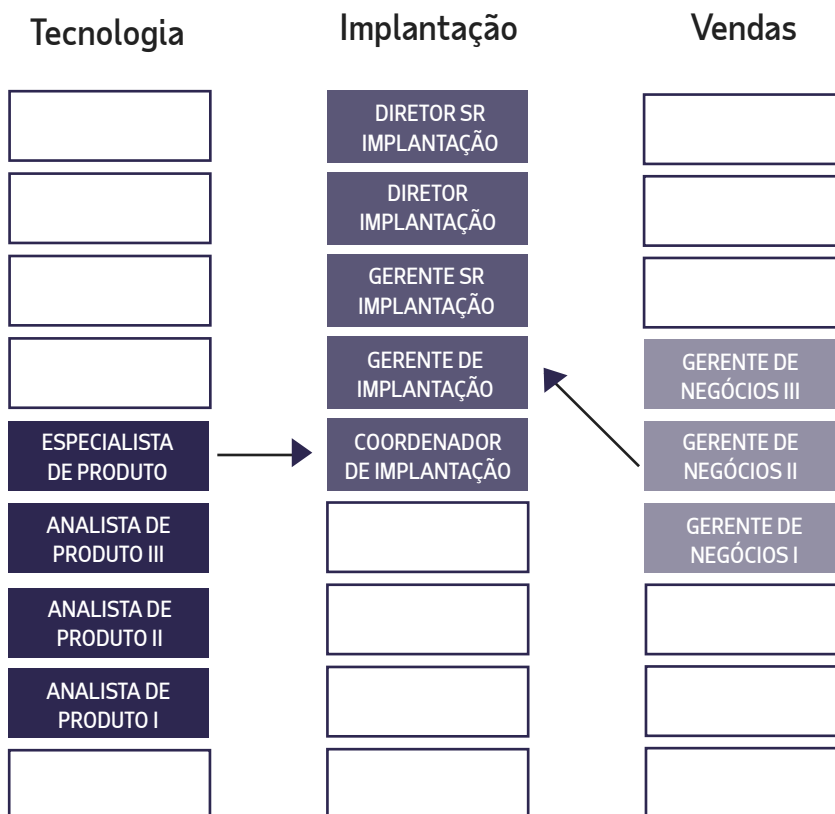




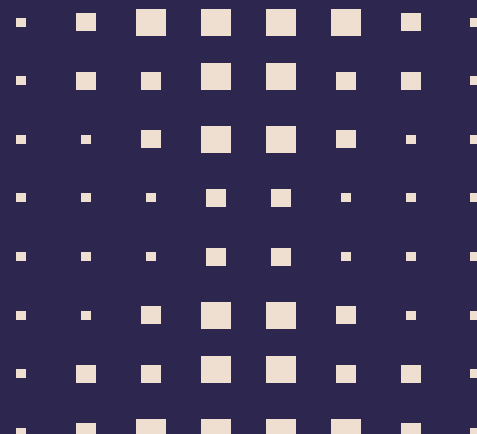
Oportunidades para você

Na ADP tomamos decisões salariais com base em conhecimento técnico, habilidades e competências, experiência profissional requerida, complexidade do trabalho, práticas remuneratórias do mercado e no desempenho individual.

Estruturamos as carreiras em "famílias" de cargo, e cada uma delas é composta por "subfamílias". Os colaboradores podem evoluir na carreira seja dentro da própria família ou movendo-se para outra família de cargos



Nossas ações voltadas para a equidade salarial





Equidade como prioridade

Ao longo dos últimos anos temos implementados diversas medidas para monitorar iniciativas que suportam a remuneração equitativa na ADP e continuaremos a procurar novas formas de avançar e progredir no nosso compromisso de equidade salarial. Algumas delas são:

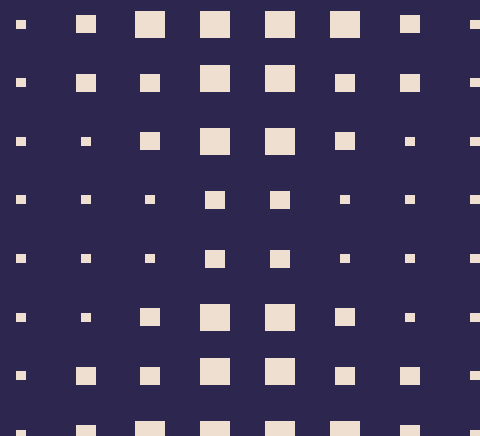




- **Arquitetura Global de Cargos:** estrutura de carreira que fornece uma compreensão comum de trabalhos comparáveis em todo o mundo, com classificações consistentes.
- **Faixas salariais:** bandas desenvolvidas usando dados de pesquisas de mercado, que normalmente são atualizados anualmente quando necessário.
- **Proibição de consulta de histórico salarial:** uma postura proativa de não mais pedir aos candidatos que forneçam seu histórico salarial está atualmente em vigor na ADP nos Estados Unidos e está sendo introduzido em localidades da ADP Internacional, incluindo a Austrália.
- **Avaliações proativas:** comparamos periodicamente o salário base das mulheres com o dos homens em cargos semelhantes e, em seguida, fazemos ajustes salariais quando apropriado para promover remuneração igualitária entre os gêneros. Também incorporamos revisões de equidade salarial em nosso ciclo de remuneração de final de ano.

Estamos confiantes de que todas as nossas iniciativas, incluindo as listadas acima, nos permitirão atingir os nossos objetivos de representação de gênero em todos os níveis da empresa. Temos plena consciência de que este é um objetivo contínuo e seguiremos buscando nos igualar às melhores práticas de mercado no Brasil e no mundo.

Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios



Relatório Oficial

Publicado pelo ministério do Trabalho em março de 2024, conforme Lei nº 14.611 de 3 de julho de 2023.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024
CNPJ: 47680798000123

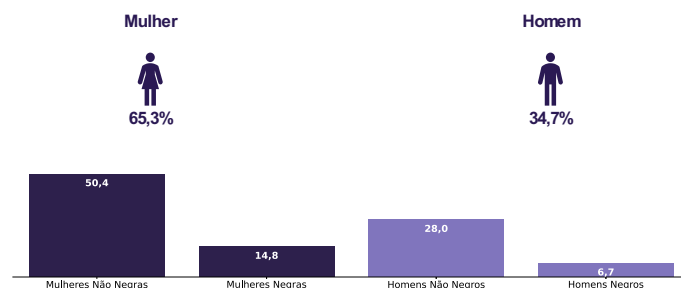


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 53,1% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 60,2%

Indicador	Definição	Razão MH
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>	53,1%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	<p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p> <p>Salário médio para Homens (H)</p> <p>Salário médio para Mulheres (M)</p>	60,2%

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	PRO
Cumprir metas de produção	PRO
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	PRO
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	PRO
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	PRO

Fonte: eSocial. Rais 2022 e Portal Emprega Brasil mar.2024



Always Designing
for People®