



Construindo ambientes inclusivos e justos

Grupo **eloPar**



Sumário:

01

Introdução

02

Compromisso com a diversidade

12

Comparativos Gênero - Grupo EloPar

14

Metodologia de Remuneração & Equidade Salarial

21

Relatório transparência salarial - MTE

Introdução

No Grupo Elopar, acreditamos que diversidade e inclusão não são apenas valores, são parte essencial da nossa cultura.

Este relatório apresenta, de forma resumida e objetiva, as principais ações que realizamos para tornar nosso ambiente de trabalho mais justo, acolhedor e informativo a respeito da importância do tema para todas as pessoas.

Acreditamos que ambientes inclusivos e diversos fomentam a inovação e criatividade!

Além disso, explicamos como funciona nossa prática de remuneração, baseada na metodologia da consultoria Mercer, que nos ajuda a definir faixas salariais justas, alinhadas ao mercado e a critérios técnicos, garantindo reconhecimento transparente e fortalecendo o compromisso com a equidade salarial.

Ao final, você terá acesso ao Relatório de Transparência Salarial emitido pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com os dados oficiais das empresas do grupo.



Compromisso com a
diversidade



Nosso compromisso com a Diversidade, Equidade e Inclusão se fomenta através de 6 principais pilares



Nossas ações incluem:



**Compromisso com a
Equidade e Inclusão**



**Impulsionando Carreiras e
Transformando Talentos**



**Conscientização que
Transforma**



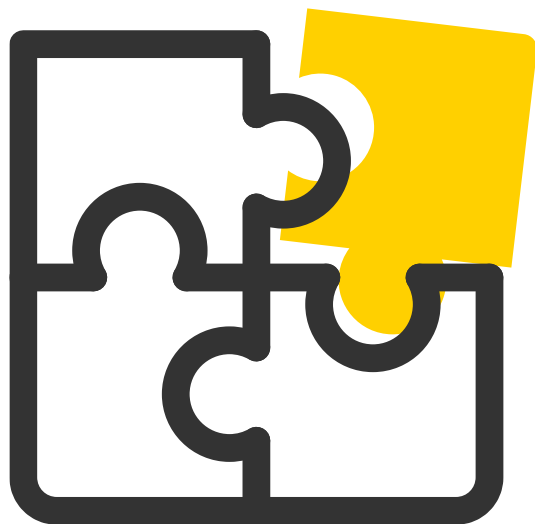
**Parcerias com
Propósito**



**Grupos de Afinidade:
Espaços de Escuta, Ação e
Pertencimento**



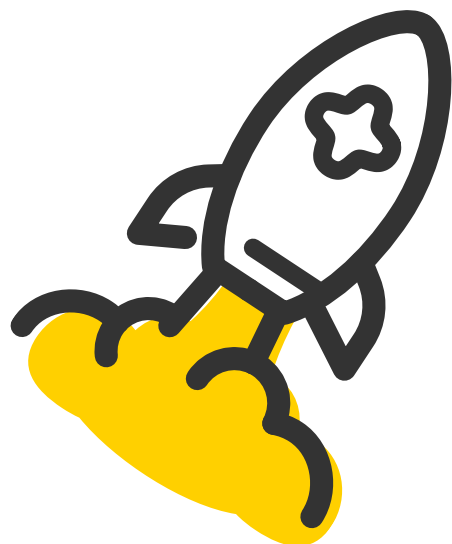
**Garantia de Escuta,
Segurança e Inclusão**



Compromisso com a Equidade e Inclusão

Como parte do compromisso firmado para construção de um ambiente corporativo plural e representativo, o **Grupo EloPar** adota a prática de divulgação de **vagas afirmativas**, como uma estratégia de fomentar a equidade interna e mais do que oportunidades de emprego, ampliar o acesso a oportunidades profissionais para talentos que historicamente enfrentam barreiras de entrada no mercado.

Com posições de diferentes níveis, essa prática também está diretamente alinhada às nossas metas internas de equidade e inclusão, que visam polarizar a representatividade em vários níveis da organização. Mais do que um recrutamento com foco em equidade, o Grupo EloPar transforma o processo seletivo em um agente de mudança e compromisso social e a construção de equipes que reflitam a **pluralidade de nosso país**.



Impulsionando Carreiras e Transformando Talentos

Os Programas de Liderança e Mentoria voltados ao público feminino tem como objetivo acelerar o desenvolvimento de nossos talentos, promover a equidade de gênero em diferentes níveis de liderança e contribuir para a transformação cultural do **Grupo EloPar**.

As nossas iniciativas possuem o objetivo de fortalecer o **protagonismo das mulheres** e apoiar-las no enfrentamento dos desafios de suas trajetórias profissionais. Os programas são realizados em formatos internos, bem como em parceria com consultorias especializadas de forma a garantir uma abordagem personalizada e alinhada às nossas estratégias.

Além da participação no programa, nossas colaboradoras participantes são incentivadas e apoiadas a construir um **Plano de Desenvolvimento Individual**, como forma de manter um crescimento contínuo e alinhar suas metas profissionais com os aprendizados adquiridos ao longo dos programas.

No Grupo EloPar, acreditamos que o desenvolvimento de talentos femininos deve acontecer em todas as etapas da jornada profissional. Por isso, investimos em programas voltados ao crescimento de colaboradoras que não ocupam posições de liderança, com o objetivo de ampliar suas possibilidades de atuação, **fortalecer o protagonismo e preparar o caminho para futuras lideranças**.



Conscientização que Transforma

Como forma de fortalecimento da cultura de inclusão e ampliar o conhecimento sobre Diversidade, Equidade e Inclusão, promovemos ações de letramento por meio de **eventos, podcasts, palestras, rodas de conversa, lives, in companys e formações especializadas**. Essas iniciativas abordam temas como **gênero, raça e etnia, LGBTQIAPN+, pessoas com deficiência e talentos 50+**, com o objetivo de educar, sensibilizar e engajar nossos colaboradores na construção de um ambiente justo e plural.

Acreditamos que a transformação começa pela conscientização. Por isso, nossas lideranças participam de treinamentos onde a diversidade é pauta, que os capacitam a atuar como aliados das causas e agentes ativos na promoção da equidade dentro da organização. Essas ações permeiam o conhecimento, mas também fortalecem o compromisso institucional com a inclusão, criando espaços de escuta, diálogo e respeito às diferenças.



Parcerias com Propósito

O Grupo EloPar tem como objetivo fortalecer ações de impacto social por meio de **parcerias com instituições que atuam no apoio a públicos vulneráveis e minorizados**. Essas parcerias se concretizam através de **campanhas de doações, ações de voluntariado corporativo e iniciativas de engajamento comunitário**, promovendo inclusão, solidariedade e responsabilidade social.



Ao apoiar causas que **promovem justiça social e equidade, reforçamos nosso papel como agentes transformadores na sociedade, alinhando nossas práticas aos valores de diversidade, equidade e inclusão que norteiam nossa cultura organizacional.**

Algumas instituições que apoiamos:

Eternamente.SOU, OCA Escola Cultural, Instituto Vila Ilheus, Fundação Pão dos Pobres, Projeto Caixa de Sapato, Instituto ABDA, AMAMOS Casa de Acolhimento, Casa Florescer.



Grupos de Afinidade: Espaços de Escuta, Ação e Pertencimento

Como forma de apoiar as ações de diversidade e garantir a participação ativa dos colaboradores, as empresas do **Grupo EloPar** mantêm grupos e fóruns de afinidade que atuam na construção de uma cultura organizacional mais inclusiva, justa e acolhedora. Nossos grupos funcionam como espaços de diálogo, escuta ativa e construção coletiva, promovendo iniciativas que fortalecem o **respeito às diferenças e o orgulho de ser e pertencer**.

São ambientes onde múltiplas identidades são valorizadas e onde se fomenta o protagonismo de pessoas historicamente minorizadas. Com a missão de valorizar a diversidade e estimular a representatividade, os grupos atuam em diversas frentes, como: **Raça e Etnia, Equidade de Gênero, Inclusão de Pessoas Com Deficiência, Comunidade LGBTQIAPN+ e Valorização de Talentos 50+**.

Por meio de ações estruturadas e colaborativas, esses fóruns contribuem para a criação de ambientes mais diversos, acessíveis e potentes. O Grupo EloPar reconhece que diversidade é um **valor essencial para a inovação, o bem-estar e o sucesso compartilhado**.



Garantia de Escuta, Segurança e Inclusão

Apoiando a construção de uma cultura verdadeiramente inclusiva, diversa e equitativa, é essencial que todas as pessoas se sintam **seguras para se expressar, denunciar situações de discriminação e contribuir com melhorias no ambiente de trabalho**. Nesse contexto, nossos canais de ouvidoria desempenham um papel estratégico e indispensável.

A Ouvidoria do Grupo EloPar atua como um instrumento de **escuta ativa, acolhimento e responsabilização**. Sendo fundamental para uma cultura inclusiva através do fortalecimento da confiança, com um canal transparente e efetivo que reforça o compromisso da empresa com o **bem-estar**, o respeito à segurança psicológica e a promoção de segurança psicológica. Ao garantir que todas as vozes sejam ouvidas e respeitadas, o Grupo EloPar reafirma seu compromisso com a construção de ambientes diversos, seguros e acolhedores.

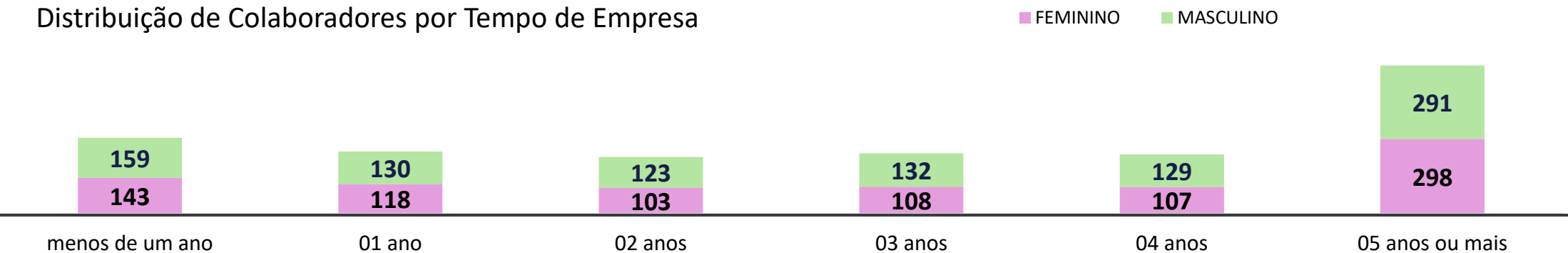


Comparativos de Gênero

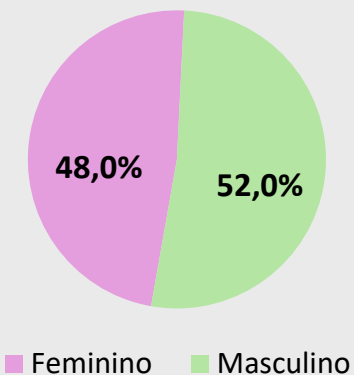
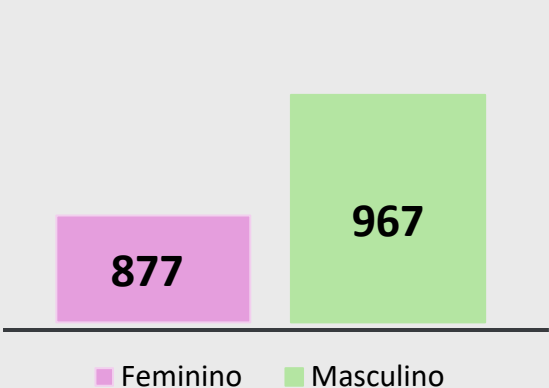
• • • • •

Comparativos Gênero - Grupo EloPar

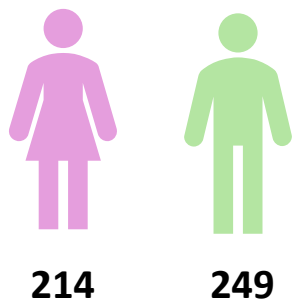
Distribuição de Colaboradores por Tempo de Empresa



Participação de Mulheres e Homens – Total e Percentual



Representatividade Liderança



Metodologia de Remuneração





Metodologia de Remuneração

Remuneração no Grupo Elopár

Temos uma metodologia estruturada para avaliar nossos cargos e salários, **baseada no modelo IPE (International Position Evaluation)** da consultoria Mercer, que considera critérios como **impacto, comunicação, inovação, conhecimento e risco**. A definição da remuneração não se baseia em gênero, mas sim em fatores objetivos como avaliação de cargos, práticas de mercado, tempo de empresa, experiência profissional, competências técnicas e comportamentais, formação acadêmica, área de atuação e departamento. **Essa abordagem garante equidade e justiça na remuneração, alinhada às responsabilidades e contribuições de cada colaborador.**



Equidade Interna

Monitoramos constantemente a equidade salarial entre os colaboradores, assegurando justiça e equilíbrio nas remunerações.



Tabela Salarial Competitiva

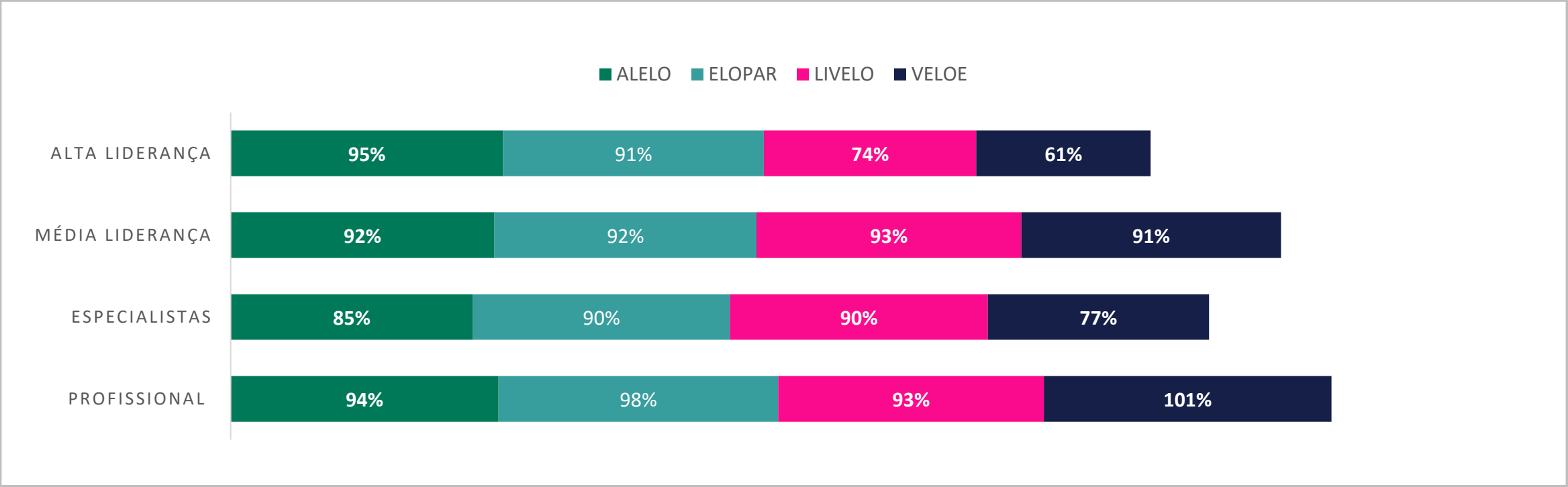
Nossos salários são compatíveis com o mercado, reforçando nosso compromisso com a valorização dos talentos.



Programas de Reconhecimento

Temos programas de reconhecimento ao longo do ano, como promoções e méritos, que valorizam o desempenho e incentivam o crescimento na carreira.

Equidade Salarial no Grupo EloPar



1. Calculo da média salarial

Considera-se o salário médio de mulheres e homens no mesmo nível, levando em conta apenas a remuneração fixa.
Não são considerados componentes variáveis como encargos, férias, horas extras, comissões, entre outros.

2. Considerações

As variações entre 0% e acima de 100% não indicam necessariamente desigualdade salarial. Elas podem refletir a composição de gênero nos cargos analisados, como a ausência de mulheres ou a presença de equidade salarial.

3. Interpretação Gráfico

- 0% → Não há mulheres ocupando o cargo
- 100% → Representa equidade salarial ou seja a média salarial de mulheres e homens equivalentes.
- > 100% → Indica que as mulheres possuem média salarial superior á dos homens
- < 100% → Indica que as mulheres possuem média salarial inferior a dos homens

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026
Empregador: 04.740.876/0001-25 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 1.138



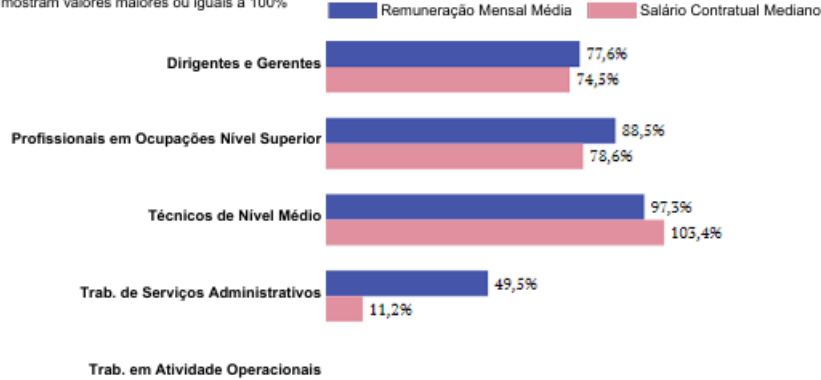
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 80,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 84,0% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	80,0%
Remuneração Mensal Média	$\frac{\text{Número Total de Homens}}{\text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}$ $\frac{\text{Número Total de Mulheres}}{\text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}$ Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	84,0%

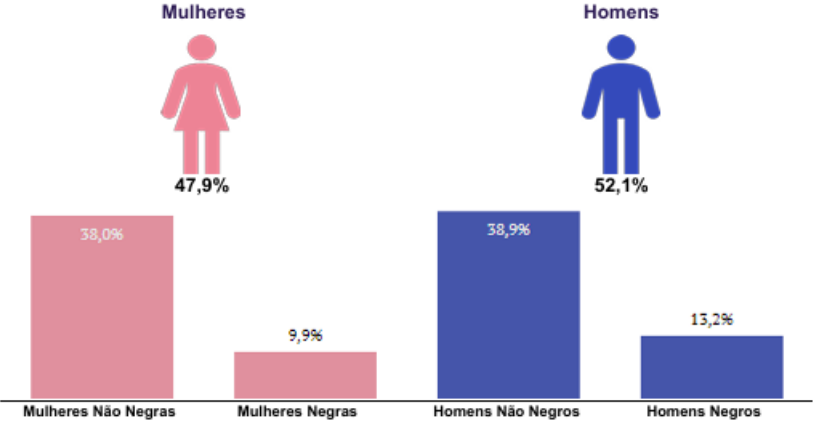
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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	Re
Cumprir metas de produção	Re
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Re
Capacidade de trabalho em equipe	Re
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Re
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Re Re Re Re
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, indígenas)	Re Re Re Re
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.

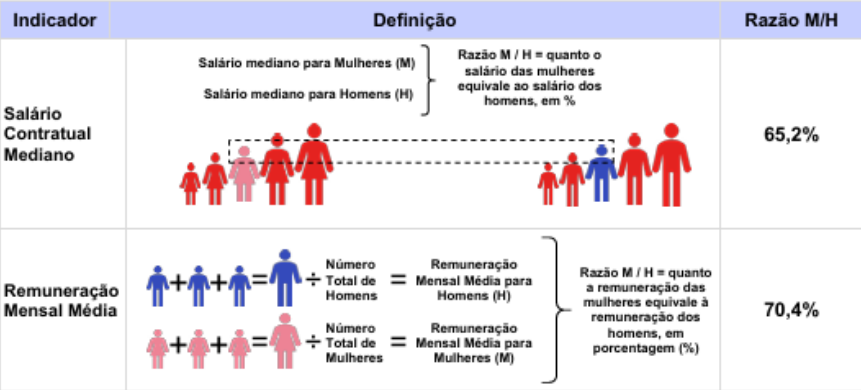


Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026
Empregador: 09.227.099/0001-33 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 212



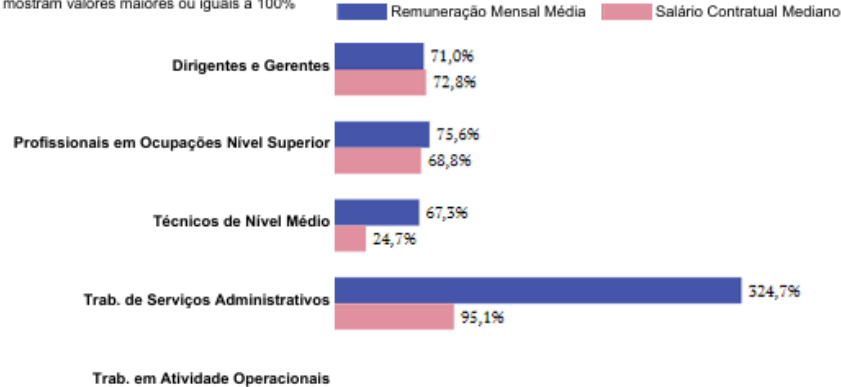
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 65,2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 70,4% da recebida pelos homens.



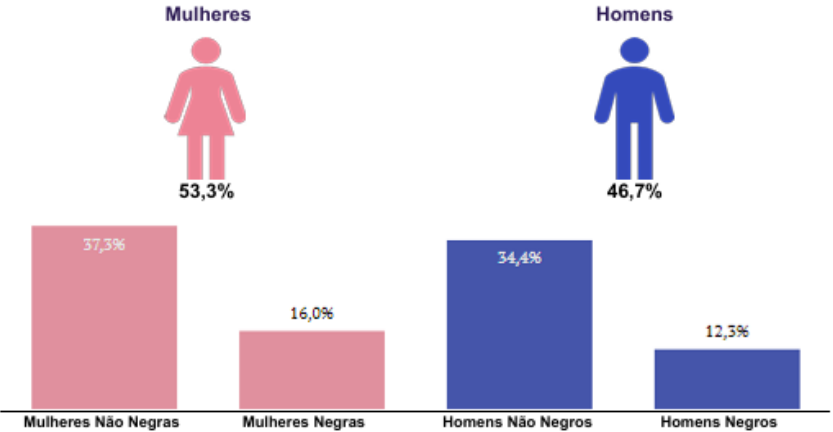
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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	6
Cumprir metas de produção	6
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	6
Capacidade de trabalho em equipe	6
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	6
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	6 6 6 6
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, indígenas)	6 6 6
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.

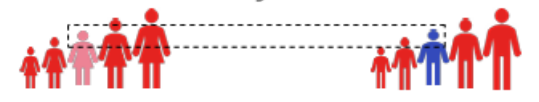
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026

Empregador: 12.888.241/0001-06 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 549

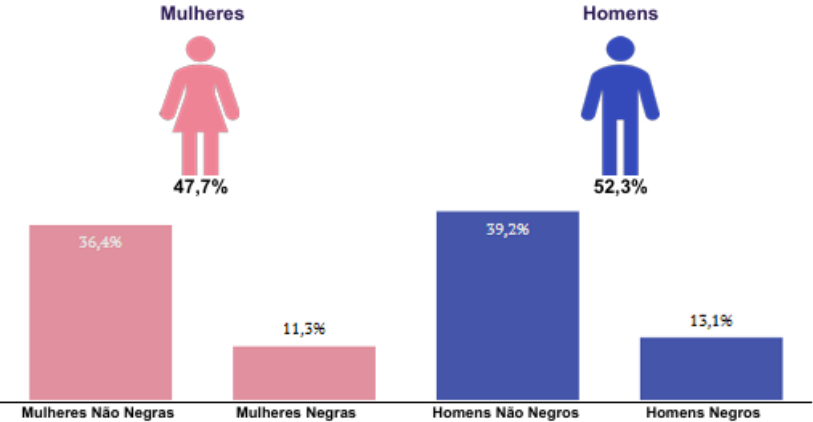


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 79,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 85,6% da recebida pelos homens.

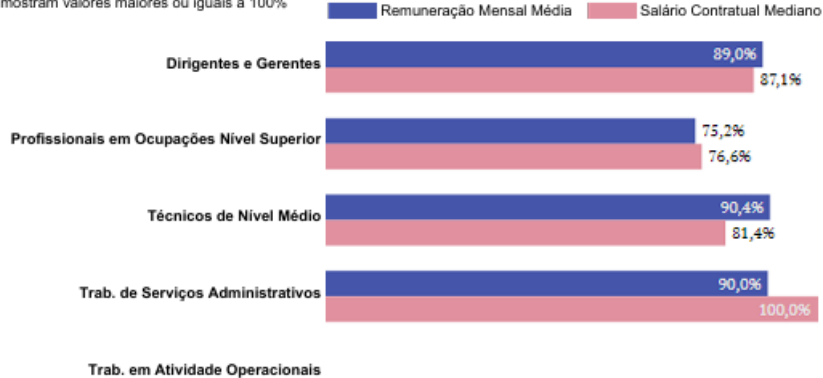
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H)  Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	79,0%
Remuneração Mensal Média	 Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)  Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	85,6%

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.



Reforçamos nosso compromisso com a transparência, o respeito e o diálogo aberto, pilares fundamentais da nossa cultura organizacional.

Todos os dados apresentados estão em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), garantindo a segurança, privacidade e o tratamento responsável das informações.

Em caso de dúvidas ou necessidade de esclarecimentos adicionais, os colaboradores poderão entrar em contato diretamente com a equipe de Remuneração – DHO



Andre Felipe – afelipe@elopar.com.br



Jessica Antunes – jantunes@elopar.com.br

eloPar



+livel

ve|oe



Grupo **eloPar**

