

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens

2º Semestre de 2025

Trimble Brasil Ltda.



Índice

- 01** Compromisso com a Equidade, Guiado pelos Nossos Valores
- 02** Declaração de Cultura da Trimble
- 03** Base Legal e Compromisso com a Legislação Atual
- 04** Esclarecimento dos Termos
- 05** Análise de Progresso
- 06** Relatório Completo e Interpretação Detalhada dos Resultados
- 07** Nossa jornada, Nossa Cultura



Compromisso com a Equidade

Reflexões e ações baseadas no Relatório de
Transparência e Igualdade Salarial entre Mulheres e
Homens



Guiados pelos Nossos Valores

Pertencer. Crescer. Inovar.

Profundamente comprometida com nossos valores de Pertencer, Crescer e Inovar, a Trimble é composta por uma equipe diversificada que traz perspectivas locais e globais únicas ao nosso trabalho, cultivando um ambiente profissional que reflete as comunidades e culturas nas quais operamos.

Esse compromisso significa ser você mesmo e prosperar juntos. Este sentimento de pertencimento impulsiona o nosso sucesso, onde cada pessoa se sente respeitada e valorizada, é celebrada pela sua individualidade e tem a oportunidade de prosperar.



Cultura Trimble

Transformando o modo como trabalhamos juntos para inspirar e engajar todos a alcançar seu pleno potencial.

Cada pessoa na Trimble se sente respeitada e valorizada, é celebrada por sua individualidade e tem a oportunidade de prosperar.



Base Legal e Compromisso com a Legislação Atual

A Trimble Brasil reconhece a importância de estar alinhada às melhores práticas e à legislação vigente, incluindo a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e a Lei da Igualdade Salarial (Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023), que estabelecem igualdade de salários sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade para trabalho de igual valor.

“Trabalho de igual valor” significa o trabalho realizado com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior há dois anos.

Esta base jurídica reforça o nosso compromisso com a equidade salarial e serve de base para as nossas políticas e ações.



Esclarecimento dos Termos

Equidade salarial

- Visa a garantia de que as pessoas recebam salário igual por trabalho igual.
- Concentra-se na eliminação da discriminação salarial.

Disparidade salarial entre homens e mulheres

- A disparidade de rendimentos entre homens e mulheres.
- Reflete a diferença nos rendimentos médios ou medianos entre todos os homens e todas as mulheres na força de trabalho.
- Destaca diferenças sistêmicas mais amplas nos rendimentos entre homens e mulheres em toda a força de trabalho.



Análise de Progresso

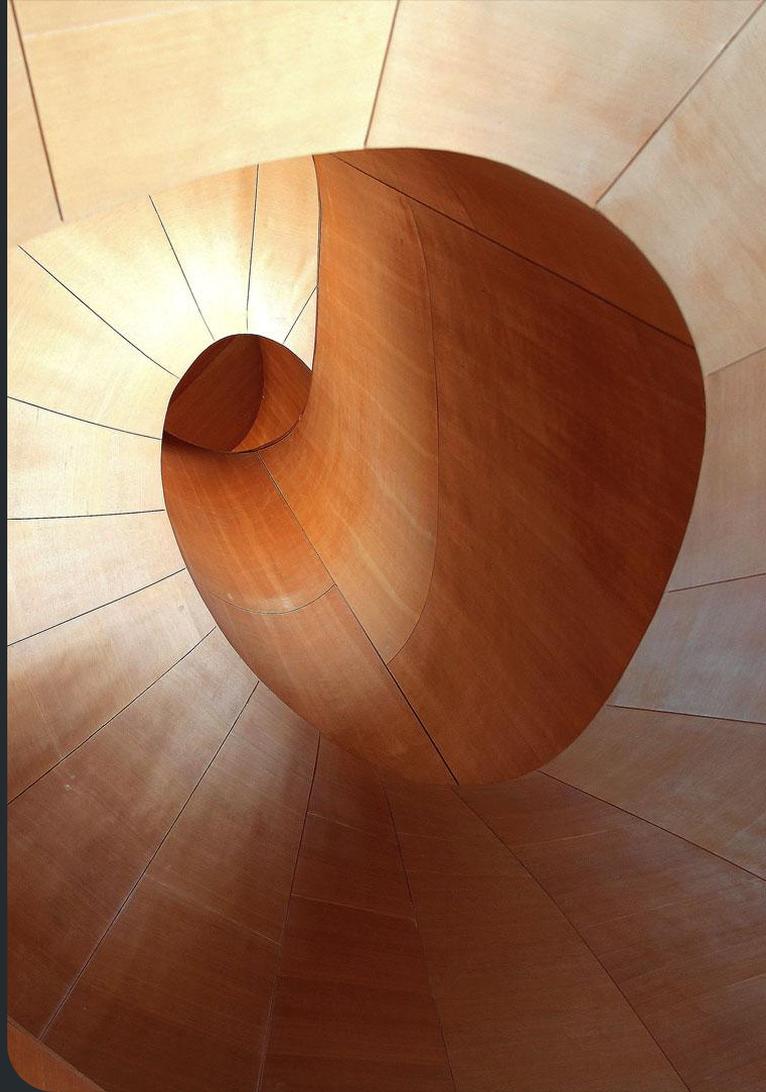
Os dados coletados, com base em informações fornecidas ao eSocial RAIS em Junho de 2025, revelam diferenças de remuneração entre mulheres e homens, levando em conta os grandes grupos ocupacionais dentro de nossa organização. Apesar destas diferenças, estamos num processo contínuo de desenvolvimento e implementação de estratégias locais para apoiar oportunidades para as mulheres e a diversidade na nossa equipe.

O cálculo desse indicador é baseado em uma análise abrangente de dados salariais, que considerou todos os salários do Brasil, sem distinção de área, departamento, nível hierárquico ou qualquer outro critério específico. Isto significa que todos os salários foram avaliados em conjunto para fornecer uma visão abrangente e inclusiva das disparidades salariais entre homens e mulheres na nossa organização.

O Ministério do Trabalho implementou seus próprios critérios para a análise de possíveis diferenças salariais entre gêneros, bem como unilateralmente definiu o nível de informações fornecidas pelas empresas.

Snapshot completo do relatório

2º Semestre de 2025



Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

Empregador: 11.325.650/0001-23 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 136

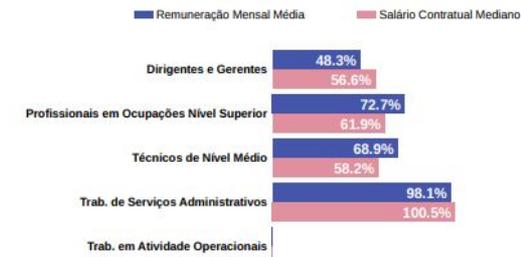
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 52.7% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 55.6% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão MH
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	52.7%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Razão M/H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	55.6%

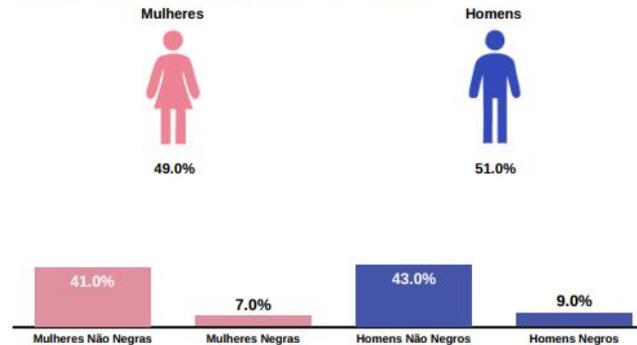
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

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



Crítérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Crítérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Ro
Cumprir metas de produção	Ro
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	Ro
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	Ro
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Ro
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	RoRoRoRoRo
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, indígenas)	RoRoRoRoRo
Políticas de promoção de mulheres para cargo de direção e gerência	Ro

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025

Diferenças Salariais entre Homens e Mulheres

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 52.7% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 55.6% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	52.7%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	55.6%

O salário *contratual mediano* das mulheres equivale a **52.7%** daquele recebido pelos homens.



A *remuneração média* mensal das mulheres equivale a **55.6%** daquela recebida pelos homens.



Mediana: Calculada ao organizar todos os salários de mulheres e homens em ordem crescente e identificar o valor do meio.

Média: Calculado somando todos os salários e dividindo pelo número de salários.



Diferenças Salariais Entre Homens e Mulheres por Grandes Grupos Ocupacionais

Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande 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%



Legenda

Remuneração média mensal
Salário contratual mediano

Este gráfico mostra uma análise mais detalhada das diferenças salariais (%) das mulheres em comparação aos homens, sendo demonstrada quando o resultado é mais ou menos que 100.

Grupos Ocupacionais

1. Diretores e Gerentes
2. Profissionais em Ocupações de Nível Superior
3. Técnicos de Nível Médio
4. Trabalhadores de Serviços Administrativos
5. Trabalhadores de Atividades Operacionais

Uma nota sobre a metodologia para interpretar estes dados específicos:

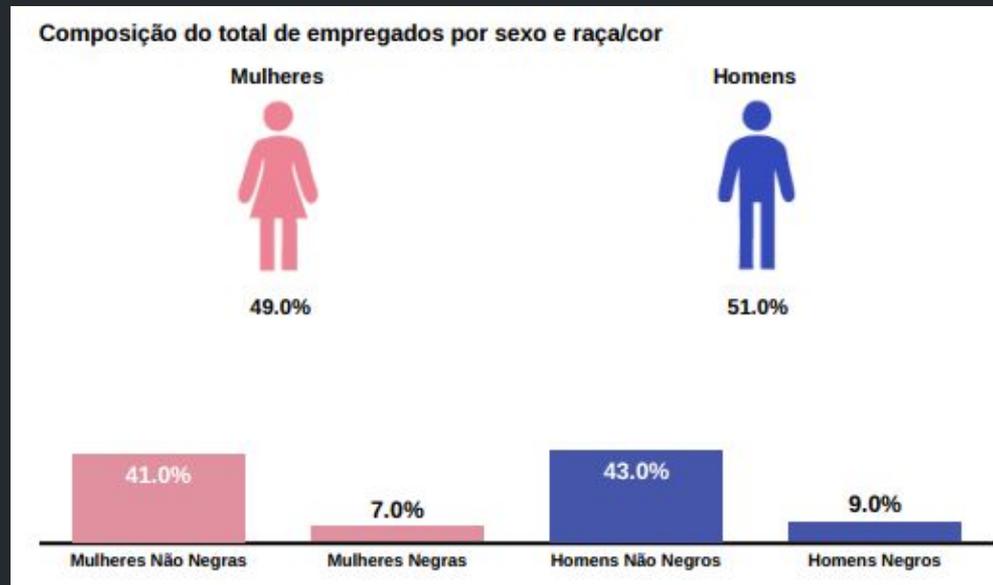
- Diferentes níveis hierárquicos dentro da organização são considerados, mas não há distinção por "nível de cargo" de acordo com o plano de carreira da empresa.
- Dentro do mesmo grande grupo ocupacional, as comparações são feitas sem levar em conta a progressão específica na carreira ou os níveis de experiência e responsabilidade individual que definem cada "nível de cargo/job level".



Composição Total de Empregados por Gênero e Etnia/Raça

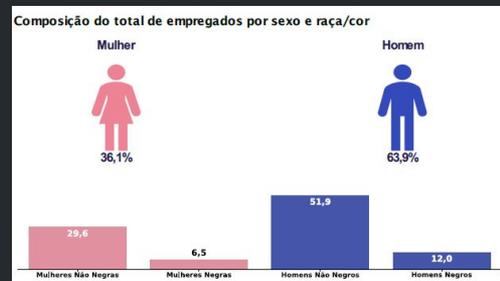
O gráfico à direita mostra a distribuição de empregados por gênero e etnia/raça. Há inconsistências na composição geral dos empregados por gênero e raça/cor, uma vez que a porcentagem baseada em gênero não reflete a soma das porcentagens baseadas em raça/cor.

Houve um aumento de **12,9%** na representação feminina em relação aos nossos resultados no 1º semestre de 2025.



Composição Total de Empregados da Trimble Brasil em 2025 por Gênero e Etnia/Raça. Dados coletados até o final do ano de 2024.

41,0% Mulheres Não Negras, 43,0% Homens Não Negros,
7% Mulheres Negras 9,0% Homens Negros



Composição Total de Empregados da Trimble Brasil no 1o Semestre de 2025 por Gênero e Etnia/Raça.



Nossa Resposta aos Dados do Relatório do 1º Semestre de 2025

Ao ler as informações, você deve observar que:

O Relatório contém uma análise holística preparada pelo Ministério do Trabalho, considerando "indicadores" (salário contratual e remuneração efetivamente paga) para avaliar uma possível diferença salarial entre gêneros, tanto em termos médios quanto medianos (ponto médio em uma distribuição). O Relatório descreveu superficialmente as práticas internas da empresa (por exemplo, existência de plano de carreira, critérios para progressão na carreira e outros).

O Relatório não considera os requisitos locais para avaliar as regras de equiparação salarial, uma vez que essas regras têm como objetivo comparar os salários entre empregados que realizam o mesmo trabalho ou trabalho equivalente (bem como outros elementos descritos na legislação local). Portanto, uma diferença salarial entre gêneros descrita pelo Ministério do Trabalho no Relatório não significa automaticamente que as mulheres ganham menos do que seus colegas homens que realizam o mesmo trabalho.

A metodologia adotada pelo Ministério do Trabalho não considera a existência de cargos distintos na empresa, o que não permite uma análise precisa de uma diferença salarial entre cargos específicos e equivalentes.

O Ministério do Trabalho não considerou a localização geográfica específica e as forças de mercado aplicáveis a cada empresa no Brasil - como a existência de sub-representação de mulheres em determinadas carreiras, resultante de fatores distintos (preconceitos históricos de gênero, expectativas sociais e estereótipos culturais) que não podem ser controlados pela empresa.



Nossa Resposta aos Dados do Relatório do 1º Semestre de 2025

Estamos comprometidos em continuar construindo e mantendo um ambiente de trabalho forte e inclusivo. Atualmente, 52,6% da equipe da Trimble Brasil é composta por mulheres, representando um aumento de 3,6% em relação aos dados de junho apresentados no relatório do governo, e estamos desenvolvendo ativamente estratégias locais para expandir o acesso a oportunidades de emprego para todos os grupos, incluindo indivíduos sub-representados, enquanto garantimos uma remuneração justa por meio da análise de equidade salarial.

Embora atualmente tenhamos mulheres negras compondo 7% do nosso quadro atual, um aumento de 0,5% comparado aos resultados do relatório do 1º Semestre de 2025, e homens negros compondo 9% de nossa força de trabalho, estamos determinados a alinhar nossas iniciativas de marca empregadora local e esforços de alcance para promover um ambiente de trabalho inclusivo. Estamos comprometidos em abordar quaisquer barreiras ao acesso e progressão na carreira que possam existir.

Para promover ainda mais a equidade salarial e de oportunidades, analisamos periodicamente a distribuição de funções para identificar potenciais disparidades salariais. Nosso objetivo é criar caminhos claros para o avanço em posições de nível superior e melhor remuneradas para todos os empregados.

É importante ressaltar que o impacto das recentes fusões e aquisições (M&A) em nossa força de trabalho brasileira é um fator a ser considerado nas mudanças observadas em nossos resultados de equidade salarial.

Acreditamos que, por meio de políticas, revisões periódicas de processos e práticas, e educação, continuaremos garantindo que cada pessoa tenha acesso igual a promoções, desenvolvimento profissional, pagamento equitativo e outras oportunidades de emprego. Nosso objetivo é trabalhar juntos, para garantir um ambiente de trabalho mais justo e equitativo.



Contexto Sobre os Critérios de Remuneração na Trimble

Na Trimble, utilizamos as ferramentas de [Planos de Cargos e Salários](#) e [Career Track](#) para garantir que a remuneração seja baseada em critérios objetivos, como responsabilidades do cargo, habilidades necessárias e desempenho, reduzindo a subjetividade e possíveis vieses nas decisões salariais.

Ao alinhar objetivos estratégicos, resultados-chave (OKRs), iniciativas e prioridades individuais, incentivamos a meritocracia, onde a remuneração está vinculada ao alcance de objetivos específicos, minimizando desigualdades salariais injustificadas.

Embora critérios de disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens possam ser necessários para desempenhar algumas funções, não os definimos como critérios de remuneração para garantir que esses não penalizem indiretamente grupos que possam ter limitações na disponibilidade devido a obrigações com familiares, por exemplo.



Contexto Sobre os Critérios de Remuneração na Trimble (Cont.)

A **disponibilidade** de pessoas em ocupações específicas valoriza a **especialização** e a **raridade de habilidades**, e pode contribuir para uma remuneração diferenciada com base na oferta e demanda de habilidades específicas.

Reconhecemos a contribuição da experiência, mas este critério é aplicado de forma que **não** desvalorize injustamente talentos emergentes ou aqueles que estão reentrando no mercado de trabalho. Portanto, não consideramos o "tempo" como um fator determinante na remuneração.

Por fim, reconhecemos a capacidade de **trabalhar em equipe**, a **proatividade** e o **desenvolvimento de ideias e sugestões** como importantes habilidades interpessoais, e a avaliação **deve** ser feita de forma justa e consistente para evitar preconceitos.



Nossa Jornada, Nossa Cultura

Os esforços da Trimble para incorporar nossa cultura nos últimos três anos foram projetados para operar em sintonia com nossos valores: **Pertencer**, **Crescer** e **Inovar**. Ao longo desses anos, vimos resultados positivos, desde apoiar e capacitar pessoas em suas carreiras até realizar investimentos comunitários com impacto nos negócios ao redor do mundo.

O progresso que fizemos é perceptível: trabalho intencional para lançar a rede mais ampla possível para candidatos externos qualificados, apoiando grupos sub-representados negligenciados, criando oportunidades iguais de crescimento de carreira interna para todos e apoiando práticas justas em toda a nossa empresa. Isso foi alcançado por meio de uma série de iniciativas e colaborações, incluindo, mas não se limitando a, construção de conscientização, desenvolvimento de liderança inclusiva, posicionamento da marca empregadora, entre outras.

Como uma empresa global, sabemos que a diversidade inclui uma ampla gama de características e pode ser difícil promover mudanças significativas que possam não ressoar a nível local. No futuro, estamos comprometidos em continuar a capacitar equipes locais para desenvolver estratégias impactantes que se alinhem com nossa visão global.



Iniciativas Contínuas para Garantir Igualdade Salarial e Apoiar a Diversidade

- ★ Revisão periódica de nossos **benefícios e políticas** para acomodar os membros da equipe Trimble durante diferentes fases de suas vidas.
- ★ Revisão periódica de nossos **processos de avaliação e promoção** para garantir equidade e transparência, incluindo treinamento de liderança.
- ★ Revisão periódica dos **requisitos legais e melhores práticas** para implementar as mudanças e/ou melhorias necessárias.



Conclusão: Nosso Caminho a Seguir

A Trimble Brasil está em uma jornada de melhoria contínua. Aqui, apresentamos alguns dos resultados que refletem o progresso significativo que fizemos, mas também reconhecemos que ainda há muito trabalho a ser feito. Estamos comprometidos em continuar nossos esforços para criar um ambiente de trabalho ainda mais inclusivo e equitativo, onde todos possam prosperar.

Nossa história é de progresso, aprendizado e otimismo. Acreditamos firmemente que, ao continuar alinhados com nossa visão global, alcançaremos nossos objetivos de equidade salarial e representação diversa em todos os níveis da organização.

Juntos, estamos transformando o modo como trabalhamos, inspirando e engajando todos a alcançar seu pleno potencial. Agradecemos a todos os membros da equipe, parceiros e à comunidade por fazerem parte desta jornada conosco. Vamos continuar avançando, **juntos**.



O sã reușim!

Chúng tôi đã nhận được điều này

Damy rade

พวกเราทำได้!
Разберемся
Ye be tumi aye

Kua riro e tatou

Wij kunnen dit

Tumepata hii

நம்மால் இது முடியும்

Gyda'n gilydd dawn trwy hyn

Juntos lo lograremos

我們能做到

Juntos chegaremos lá

ми цього досягнемо

On peut le faire

Juntos conseguiremos

Tá seo againn

Possiamo farcela

Ons het dit

Meg tudjuk csinálni

We've got this!

على قدر التحدي

Vi grejar det

हम होंगे कामयाब

Kita dapat ini

Mes tai jveiksim

Idemo dalje

Homma hanskassa

ਸਾਡੀ ਇਹ ਮਲਿਆ

Zvládneme to

Nakuha namin ito

לנו אזה!

Wir packen das

Başardık

私たちならできる

Nous avons ceci

우리는 해냈다