

RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL DE MULHERES E HOMENS – 2º SEMESTRE 2025

Em cumprimento à Lei nº 14.611/2023 que dispõe sobre a igualdade salarial entre gêneros, a Action disponibiliza através deste meio o relatório de transparência.

O relatório a seguir foi elaborado pelo Governo com base em duas fontes de dados.

A parte qualitativa baseia-se no questionário respondido pela empresa através do Portal Emprega Brasil em agosto 2025.

Já a parte quantitativa baseia-se em dados extraídos pelo Governo através do eSocial, Rais mensal 2025, ou seja, a parte quantitativa demonstra uma foto de qual era a situação do quadro da empresa em 30/06/2025.

Ressaltamos que a Action tem como principal critério para progressão salarial e de carreira de seus colaboradores, a performance.

Outros fatores como, características comportamentais que demonstram adesão aos valores da companhia, tempo de experiência e nível de formação, também são relevantes e pautam a avaliação de colaboradores para progressão salarial e de carreira.

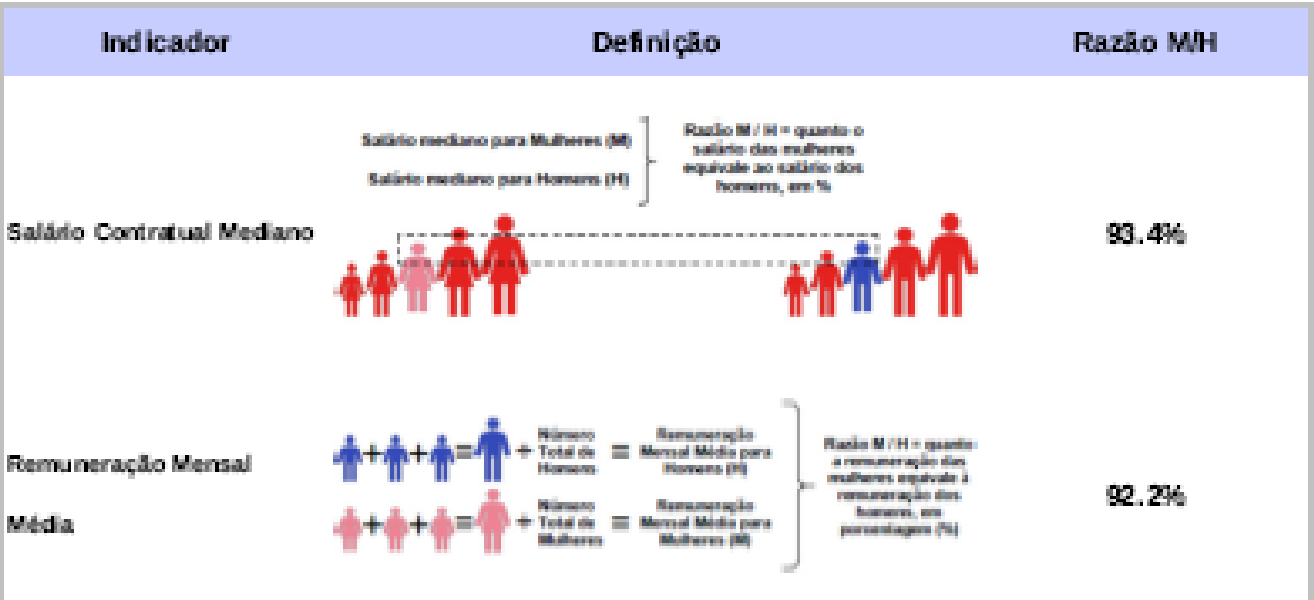


Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

Empregador: 07.433.647/0001-56 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 167

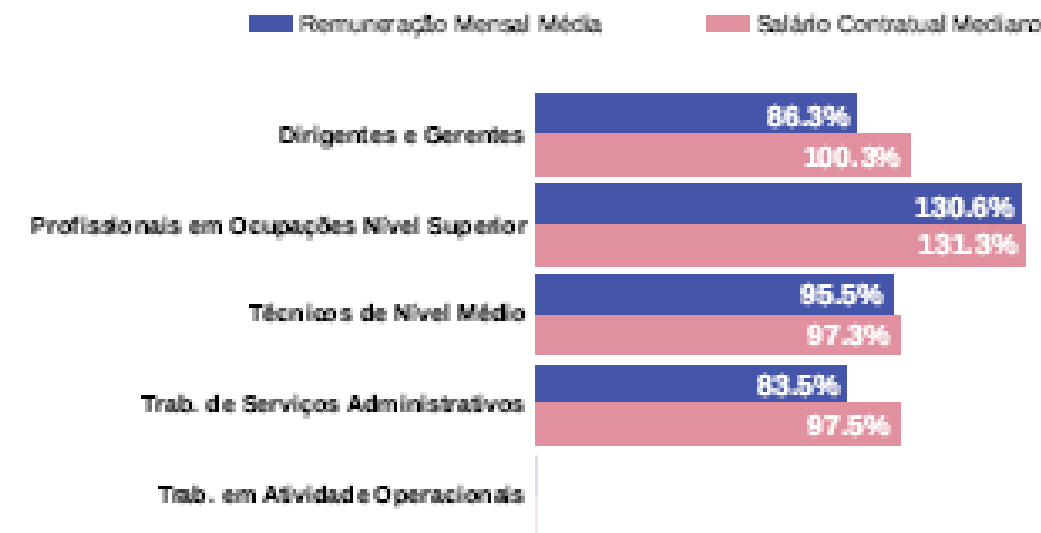
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 93.4% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 92.2% da recebida pelos homens.



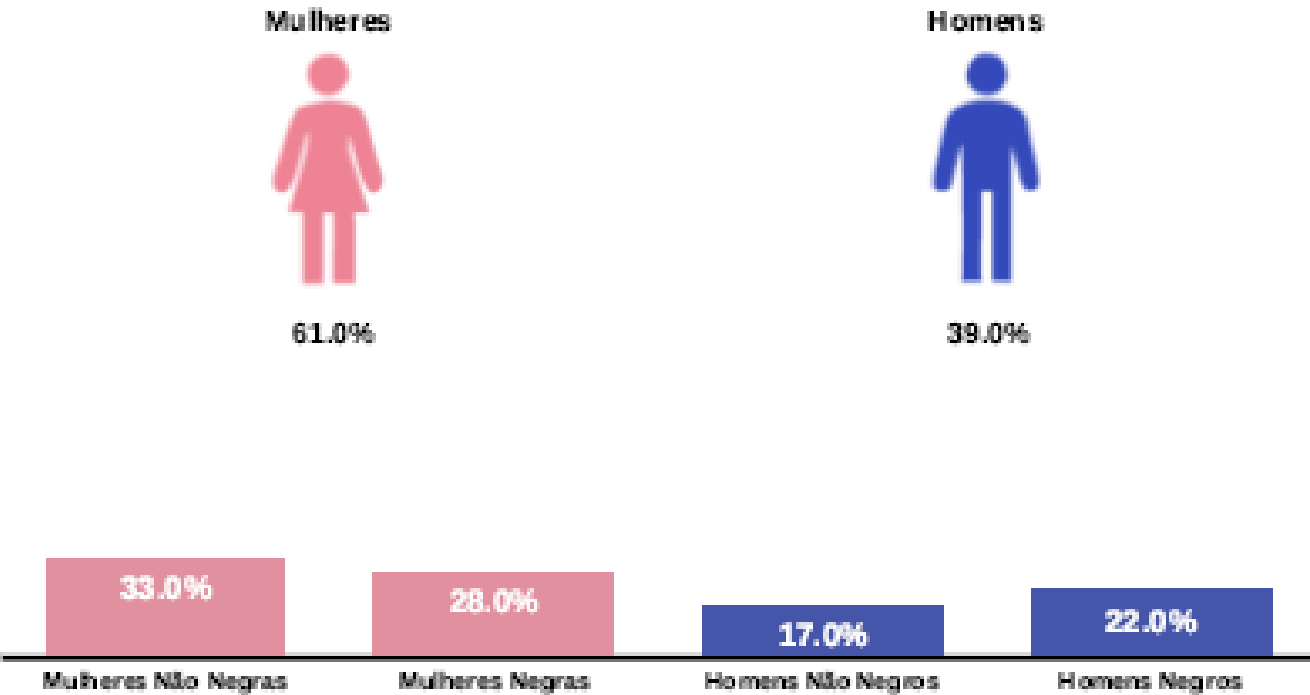
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

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



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 cargo de direção e gerência	