2º Relatório de Igualdade Salarial

Em linha com nosso valor de **Transparência**, compartilhamos com o público nosso segundo Relatório de Transparência e Igualdade Salarial. Este documento, exigido pelo Ministério do Trabalho e Emprego para empresas com mais de 100 colaboradores, é uma ferramenta importante para analisarmos a composição da nossa equipe e as diferenças salariais entre homens e mulheres — e, mais importante, acompanhar nossa evolução.

O que o relatório analisa?

Baseado em dados anônimos de 2024, 2025 e 2026, o relatório analisa, entre outros aspectos: informações de gênero, etnia e raça; diferença do salário contratual entre homens e mulheres; remuneração média entre homens e mulheres (incluindo descontos e acréscimos); e diferenças de salários entre homens e mulheres por grupos de cargos (definidos pela Classificação Brasileira de Ocupações - CBO).

O principal indicador do relatório é o percentual da remuneração média das mulheres equiparada à dos homens. Um resultado abaixo de 100% indica uma disparidade que precisamos analisar e endereçar.

Para nós, este não é apenas um exercício de conformidade legal, mas uma ferramenta de diagnóstico essencial para reforçar nosso compromisso com um ambiente de trabalho equitativo, inclusivo e diverso para todos.

O que encontramos no 1º relatório

No nosso primeiro relatório, publicado no 2º semestre de 2025, identificamos discrepâncias significativas nos dados reportados pelo governo. O salário mediano das mulheres correspondia a **64,5%** do dos homens, e a remuneração média a **61,9%**.

Na ocasião, explicamos que boa parte dessa distorção se devia a inconsistências nos cadastros de CBOs (Classificação Brasileira de Ocupações). O CBO é o código que define a função de um colaborador para o governo, e o relatório agrupa as pessoas com base nesse código. Se um cargo de liderança estiver registrado com um CBO de analista, por exemplo, o cálculo sofre automaticamente uma distorção. Esta falta de padronização em

nossos dados cadastrais distorceu significativamente o número final apresentado no relatório do governo.

Nos comprometemos então a agir em quatro frentes prioritárias. Seis meses depois, podemos dizer que cumprimos esse compromisso.

Nossos Resultados

Os números mostram evolução concreta entre o 1º e o 2º relatório:

Salário Contratual Mediano (M/H): 64,5% → **79,4%** **(+14,9 p.p.)**

Remuneração Mensal Média (M/H): 61,9% → **75,8%** **(+13,9 p.p.)**

Equipe: 114 → 132 colaboradores (+15,8%)

Essa evolução é resultado direto das ações que nos comprometemos a executar — e executamos. Nossa equipe também cresceu, reforçando que estamos avançando não apenas em equidade, mas também em escala.

O que fizemos

Correção e Auditoria dos Nossos Dados (Ação Imediata): Conduzimos uma auditoria completa de todos os cadastros de CBOs (Classificação Brasileira de Ocupações) para garantir que os cargos reflitam corretamente as funções exercidas. Isso garantiu que os próximos relatórios reflitam nossa realidade com maior precisão e nos deu uma base de dados mais limpa e condizente com a realidade para gerir o desenvolvimento profissional das nossas equipes.

Composição Diversa Mantida: A Winnin mantém uma equipe majoritariamente feminina (56,8%) e com representatividade racial de 29,6% de pessoas negras. Mesmo com o crescimento do quadro, a diversidade segue como pilar da nossa cultura.

Equalização Salarial no Ciclo de Avaliação: Durante o último ciclo de avaliação, o time de Gente & Cultura trabalhou para equalizar os salários entre homens e mulheres em posições equivalentes, buscando reduzir as diferenças identificadas no primeiro relatório. Todo esse trabalho considerou ainda fatores de desempenho e performance.

O relatório aponta que no grupo de Dirigentes e Gerentes o salário mediano das mulheres caiu de 71,8% para 63,7% em relação ao dos homens nos últimos 12 meses.

Analisando a nossa base da folha de março de 2026, a mediana do salário contratual das mulheres na Winnin equivale a 100% do salário contratual dos homens entre Dirigentes e Gerentes.

Nesse período, também contratamos e promovemos mulheres para cargos de liderança. Seguiremos acompanhando e acelerando este movimento ao longo de 2026 de forma intencional e estruturada.

Nosso Compromisso e Próximos Passos

Encaramos estes dados com responsabilidade e como uma grande oportunidade de melhoria. Reforçamos nosso compromisso inabalável com a equidade e, por isso, estamos agindo nas seguintes frentes prioritárias:

Monitoramento Contínuo dos Dados: Seguiremos monitorando os cadastros de CBOs e as classificações ocupacionais para garantir que os próximos relatórios reflitam com precisão nossa realidade salarial, evitando distorções nos dados reportados.

Sensibilizar as Lideranças sobre a Contratação e Promoção de Diversidade: Iremos desenvolver ações específicas voltadas à contratação e promoção de mulheres e pessoas da comunidade negra para continuar aumentando a representatividade no nosso quadro.

Metas Claras e Mensuráveis: A liderança, em conjunto com o time de Gente & Cultura, estabelecerá metas claras e mensuráveis para aumentar a diversidade e continuar reduzindo os possíveis gap salariais.

A transparência continua sendo um princípio que norteia nossas ações e iniciativas. Este é um compromisso de toda a liderança da Winnin.

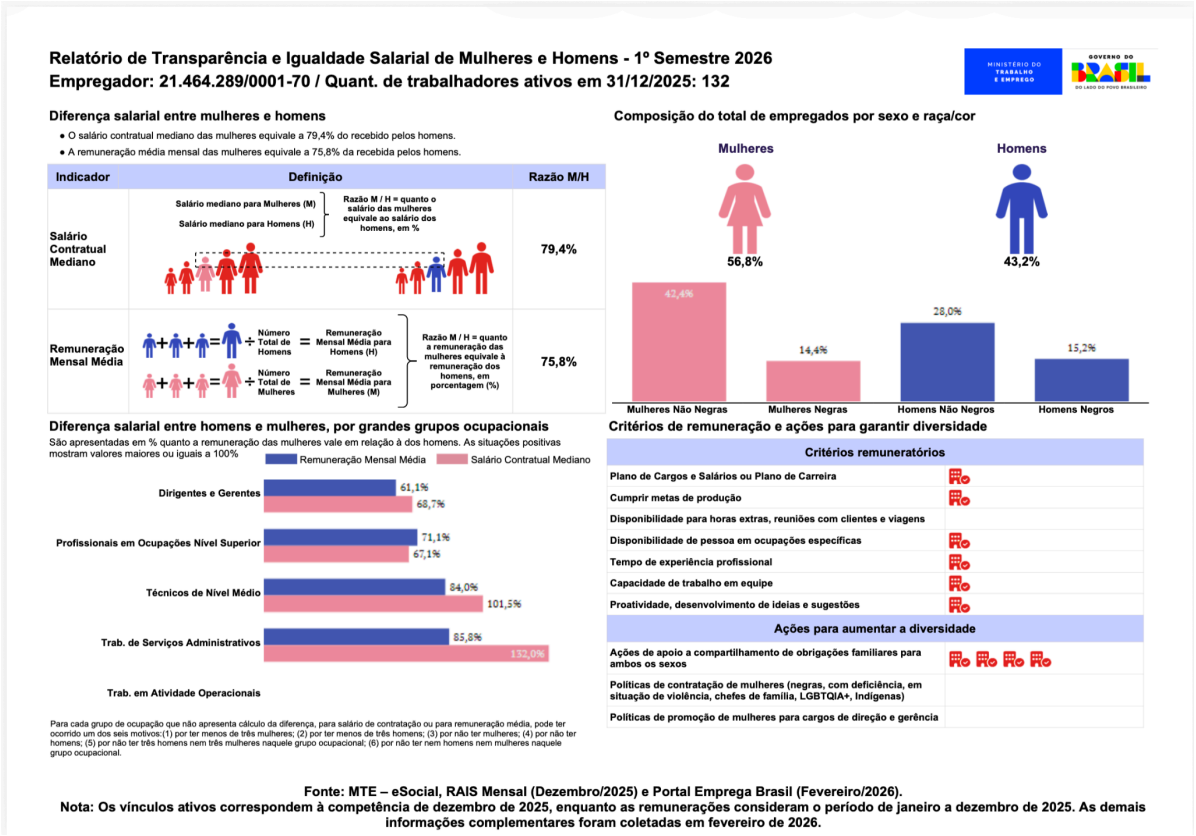
Agradecemos a todos por fazerem parte desta jornada de construção de uma empresa cada vez mais justa e diversa.

Time de Gente & Cultura
Winnin

ANÁLISE COMPARATIVA

Relatório e Evolução entre 2º Sem 2025 e 1º Sem 2026

Winnin (CNPJ 21.464.289/0001-70) · Lei nº 14.611/2023



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.

Indicadores Gerais

Indicador	2º Sem 2025	1º Sem 2026	Variação
Salário Contratual Mediano (M/H)	64,5%	**79,4%**	**+14,9 p.p.**
Remuneração Mensal Média (M/H)	61,9%	**75,8%**	**+13,9 p.p.**
Total de Colaboradores	114	**132**	**+18 (+15,8%)**

Diferença Salarial por Grupo Ocupacional

Remuneração Mensal Média (Razão M/H)

Grupo Ocupacional	2º Sem 2025	1º Sem 2026	Variação
Dirigentes e Gerentes	58,0%	61,1%	+3,1 p.p.
Prof. Nível Superior	61,2%	**71,1%**	**+9,9 p.p.**
Técnicos Nível Médio	90,0%	84,0%	−6,0 p.p.
Trab. Serv. Administrativos	—	85,8%	novo

Salário Contratual Mediano (Razão M/H)

Grupo Ocupacional	2º Sem 2025	1º Sem 2026	Variação
Dirigentes e Gerentes	71,8%	63,7%	**−8,1 p.p.**
Prof. Nível Superior	65,7%	67,1%	+1,4 p.p.
Técnicos Nível Médio	77,2%	**101,5%**	**+24,3 p.p.**
Trab. Serv. Administrativos	—	**132,0%**	novo