

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025
CNPJ: 13347016000117

A remuneração na Meta é composta por salário base, bônus ou comissão e incentivos de longo prazo. Trabalhamos arduamente para evitar vieses inconscientes que afetem o valor que as pessoas recebem. Os gestores de pessoas não tomam decisões sobre aumentos de remuneração; em vez disso, usamos uma abordagem baseada em fórmulas que determina a remuneração com base na taxa de movimentação do mercado para a função, localização, nível e avaliação de desempenho.

O Relatório abaixo é um documento elaborado pelo Ministério do Trabalho, cujos critérios utilizados para compor as informações não estão expressos na regulamentação sobre o assunto.

A informação disponibilizada no Relatório não considera requisitos legais que autorizem quaisquer diferenças salariais entre trabalhadores, independentemente do gênero. A existência de disparidades salariais (por exemplo, ao nível da gestão) não significa que a empresa tenha práticas discriminatórias de gênero. A metodologia adotada pelo Ministério do Trabalho não considera a existência de diferentes cargos na empresa, o que não permite uma análise precisa da disparidade salarial entre cargos específicos e equivalentes. Por fim, a constitucionalidade da apresentação das informações solicitadas pela regulamentação também está sendo analisada pelo Supremo Tribunal Federal.

English version:

Compensation at Meta is made up of base salary, cash bonus or commission, and equity in the company. We work hard to avoid unconscious bias affecting how much people get paid. Managers do not make decisions about compensation increases - instead, we use a formulaic approach that determines pay based on the market rate for the role, location, level plus performance assessment.

The Report below is a document prepared by the Ministry of Labor, whose criteria used to compose the information are not expressed in the regulations on the matter.

The information provided in the Report does not consider legal requirements that authorize any wage differences between workers, regardless of gender. The existence of a pay gap (for example, in the management level) does not mean that the company has gender discriminatory practices. The methodology adopted by the Ministry of Labor does not consider the existence of different positions in the company, which does not allow for an accurate analysis of a pay gap between specific and equivalent positions. Finally, the constitutionality of presenting the information as requested by the regulations is also being analyzed by the Federal Supreme Court.

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

Empregador: 13.347.016/0001-17 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2025: 379

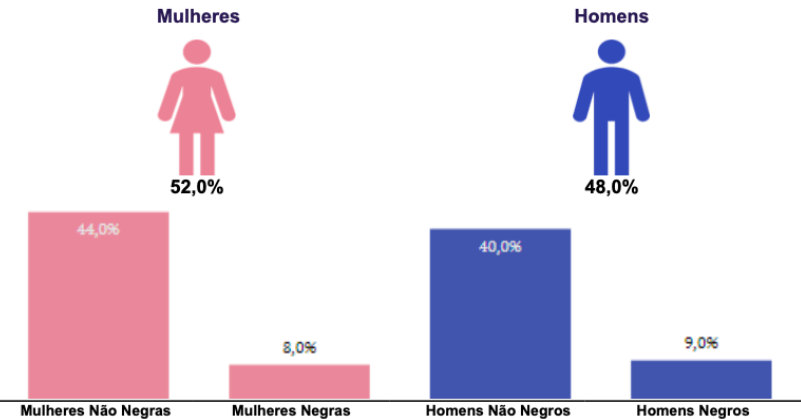


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 95,2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 95,2% da recebida pelos homens.

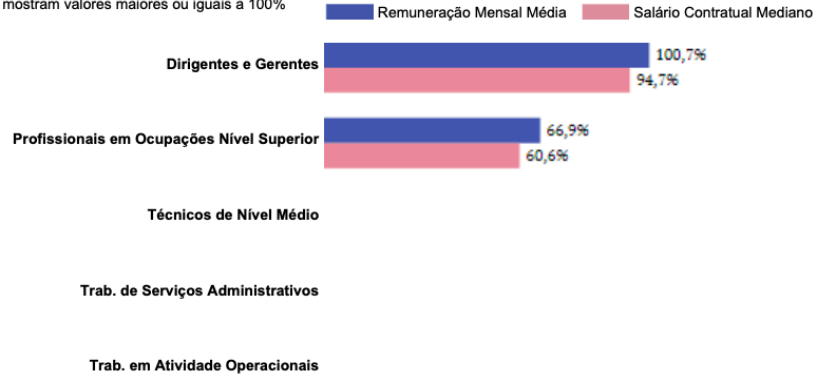
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	95,2%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) 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 (%)	95,2%

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	