



Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

A Hedgepoint Global Markets mantém o compromisso com a diversidade e equidade de gênero. Conforme o 2º relatório de 2025, o percentual de mulheres na empresa segue crescendo, passando de 40,4% para 45%. Além disso, avançamos na representatividade racial, ampliando a contratação de mulheres negras de 7,1% para 11%. **Esse crescimento reflete nosso esforço contínuo para construir um ambiente mais inclusivo e diverso.**

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025
Empregador: 42.272.386/0002-11 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 114



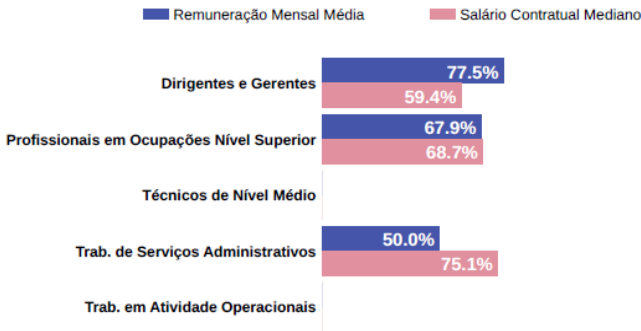
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 60.5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 73.7% 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 %	60.5%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens ÷ Remuneração Mensal Média para Homens (H) = Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%) Número Total de Mulheres ÷ Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) =	73.7%

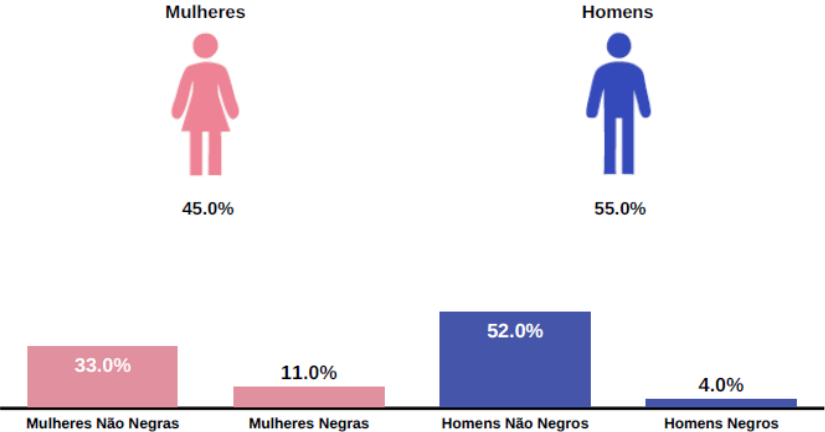
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

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	Re
Cumprir metas de produção	Re
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	Re
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	ReReReReRe
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	