



Relatório de transparência na remuneração da Apple Brasil

São Paulo (Corporativo)

Relatório de transparência na remuneração da Apple Brasil – São Paulo (Corporativo) 2026

Garantimos equidade salarial para todas as pessoas, em toda a Apple.

A equidade salarial faz parte da abordagem da Apple quanto à remuneração. Desde 2017, a Apple mantém a equidade salarial independentemente de gênero. A diferença salarial divulgada neste relatório e a equidade salarial são métricas independentes. Diferença salarial é a diferença existente na remuneração média ou mediana entre homens e mulheres sem considerar fatores válidos que afetam a remuneração. Já equidade salarial usa um modelo estatístico rigoroso para avaliar se existem diferenças salariais entre homens e mulheres considerando fatores como cargo, experiência, qualificações, local, escopo, função e desempenho.

Para manter a equidade salarial, a Apple realiza avaliações regulares e minuciosas da remuneração total e das concessões discricionárias. Durante nosso processo anual de planejamento de remuneração, usamos análises de dados para avaliar os índices de promoção, a distribuição das avaliações de desempenho e as métricas de salários para mulheres em comparação com homens. Todo ano, durante nossa revisão anual da equidade salarial, a equipe de especialistas em remuneração da Apple contrata uma empresa terceirizada para criar e aplicar modelos estatísticos com o objetivo de avaliar e resolver eventuais diferenças na remuneração total com base no gênero.

Nossos programas de remuneração total são cuidadosamente elaborados e refletem nossos valores.

Nossas pessoas têm um papel essencial na Apple. Por isso, criamos programas de remuneração total para atrair e reter os melhores talentos. Oferecemos remunerações altamente competitivas que estão entre as melhores do mercado. Na Apple, analisamos regularmente a remuneração de cada cargo para assegurar que ela se mantenha competitiva. Também oferecemos uma grande variedade de benefícios excepcionais para que os funcionários cuidem do seu bem-estar, planejem seu futuro, aprendam novas habilidades, se ausentem para cuidar de si ou de um ente querido, formem uma família e muito mais.

Queremos desenvolver a cultura especial da Apple, que tem como base a dignidade, o respeito e a oferta de oportunidades para todos.

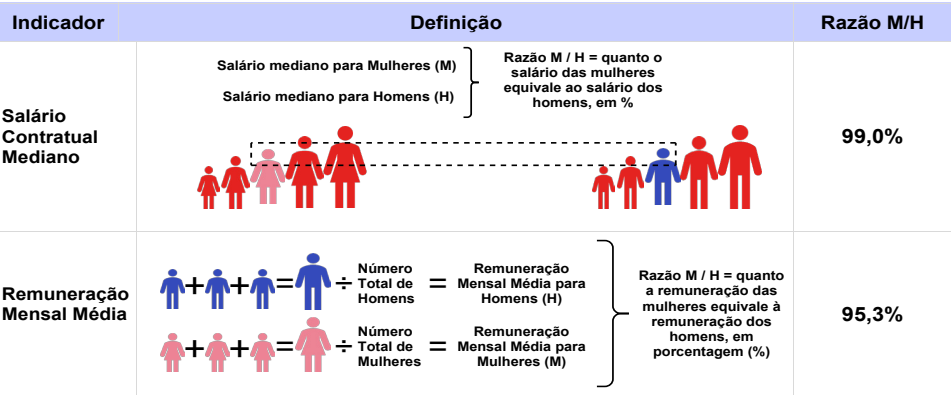
A força da Apple sempre esteve na contratação das melhores pessoas e na promoção de uma cultura de colaboração, na qual pessoas com trajetórias e perspectivas diversificadas trabalham juntas para inovar e levar a magia até nossos usuários, sempre. Para isso, mantemos nosso compromisso com práticas de contratação e retenção que promovam oportunidades para mulheres em toda a Apple, inclusive em cargos seniores e técnicos, ajudando a reduzir a diferença salarial em nossa empresa. Vamos continuar trabalhando juntos para criar uma cultura de pertencimento, na qual todas as pessoas possam fazer o seu melhor trabalho, e para reafirmar o compromisso com os valores que nos definem.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026

Empregador: 00.623.904/0001-73 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 203

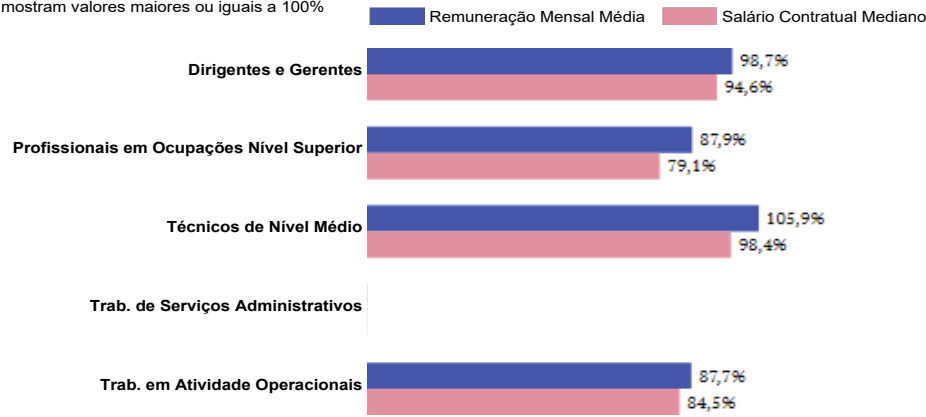
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 99,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 95,3% da recebida pelos homens.



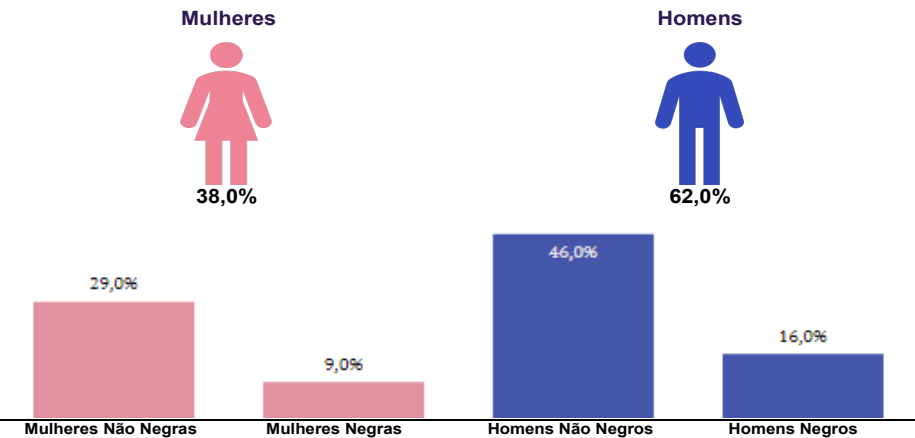
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.

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 cargos de direção e gerência	

Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Junho/2026) e Portal Emprega Brasil (Agosto/2026).

Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026.

A Apple cumpre todas as leis locais relativas à igualdade de gênero e equidade salarial. O Ministério do Trabalho utilizou os dados da Apple para gerar este relatório. No entanto, os critérios que a Apple usa para classificar cargos e níveis não são os mesmos que os usados pelo Ministério do Trabalho, gerando, assim, discrepâncias nos cálculos das diferenças salariais médias e medianas. Devemos publicar o relatório exatamente como disponibilizado pelo Ministério do Trabalho, sem modificações.

