



Public Report

Amdocs (São Paulo an São Carlos) LTD.

Brazil Gender Pay Gap Report 2026

Estamos divulgando este relatório em conformidade com as exigências do governo brasileiro.

Mais do que uma obrigação legal, este relatório representa a materialização dos nossos valores – e nosso compromisso contínuo em liderar mudanças positivas e deixar uma marca social significativa, tanto dentro da Amdocs quanto no setor de tecnologia e nas comunidades onde vivemos e atuamos. Você pode conhecer mais sobre nosso compromisso e ações no [Relatório de ESG e Responsabilidade Social Corporativa 2024/25](#).

Neste documento, apresentamos os dados reportados referentes às nossas unidades em São Paulo e São Carlos, conforme os números divulgados pelo governo brasileiro. A metodologia adotada pelo governo baseia-se na média de remuneração de todos os empregados, sem ajustes para diferenças de função, nível hierárquico ou tempo de experiência. As disparidades apresentadas no relatório refletem diferenças de representatividade e não desigualdades salariais diretas.

Embora essa abordagem ofereça uma visão geral ampla, nossa análise interna – alinhada às melhores práticas internacionais – foca na comparação entre colaboradores que ocupam posições semelhantes ou equivalentes, o que resulta em dados e percepções distintas.

Estamos profundamente engajados na revisão e mensuração da equidade salarial entre gêneros em âmbito global, considerando fatores como localização, função, nível de senioridade e unidade de negócios. Utilizamos ferramentas inovadoras desenvolvidas especificamente para esse fim, reforçando nosso compromisso com a promoção de oportunidades iguais e práticas salariais equitativas.

Os dados apresentados neste relatório refletem os números coletados pelo governo brasileiro em março de 2026, com base nas informações de folha de pagamento enviadas por meio do sistema eSocial. Esses dados não consideram diferenças de cargo, nível ou tempo de empresa.

Seguimos investindo em iniciativas que promovem a equidade salarial e a representatividade de gênero – incluindo programas de desenvolvimento de liderança para mulheres, políticas de recrutamento inclusivas e treinamentos para gestores sobre práticas de remuneração equitativas. Mantemos nosso foco em avanços mensuráveis, compartilhando atualizações com nossas equipes globalmente, e esperamos que os próximos relatórios reflitam o impacto dessas ações.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026

Empregador: 02.458.184/0001-63 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 222

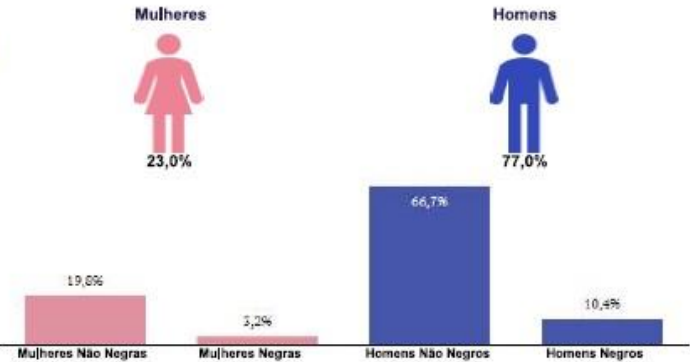


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 74,9% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 78,9% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M)	74,9%
	Salário mediano para Homens (H)	
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)	78,9%
	Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)	

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 apresente 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	RO
Cumprir metas de produção	RO
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	RO
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	RO
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	RO
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	RO RO RO RO RO
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, indígenas)	RO RO RO RO RO
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	RO

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.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026

Empregador: 02.458.184/0005-97 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 229

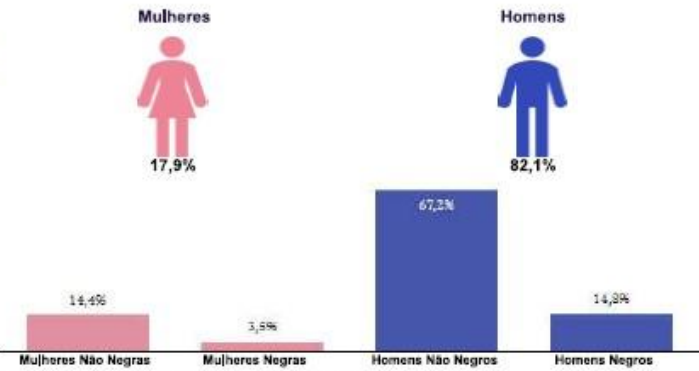


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 77,4% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 73,6% 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 %	77,4%
Remuneração Mensal Média	Número = Remuneração Mensal Média para Homens (H) Total de Homens Número = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Total de Mulheres Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	73,6%

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 apresente cálculo de 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	Ro
Cumprir metas de produção	Ro
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	Ro
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	Ro
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Ro
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Ro Ro Ro Ro Ro
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, indígenas)	Ro Ro Ro Ro Ro
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	Ro

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.