



**Relatório de Transparência Salarial
Planta Araquari – 2º Semestre de 2024**

- Reconhecemos o objetivo nobre da lei 14.611/2023, que visa à equidade salarial entre mulheres e homens.
- Garantimos a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, com base em políticas concretas.
- As nossas vagas são abertas para todos, considerando todos os critérios de diversidade, equidade e inclusão.
- Entendemos que a metodologia adotada no relatório de transparência não reflete o cenário atual da nossa empresa, pois utiliza dados desatualizados, não comparou empregadas e empregados na mesma função, não analisou tempo de serviço na empresa e na função, bem como não considerou diferenças de desempenho entre profissionais.
- Estamos seguros de que não há diferenças salariais injustificadas entre nossos profissionais.
- De qualquer forma, em observância à legislação e ao nosso compromisso de transparência, publicamos os relatórios do MTE – Ministério do Trabalho e Emprego.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

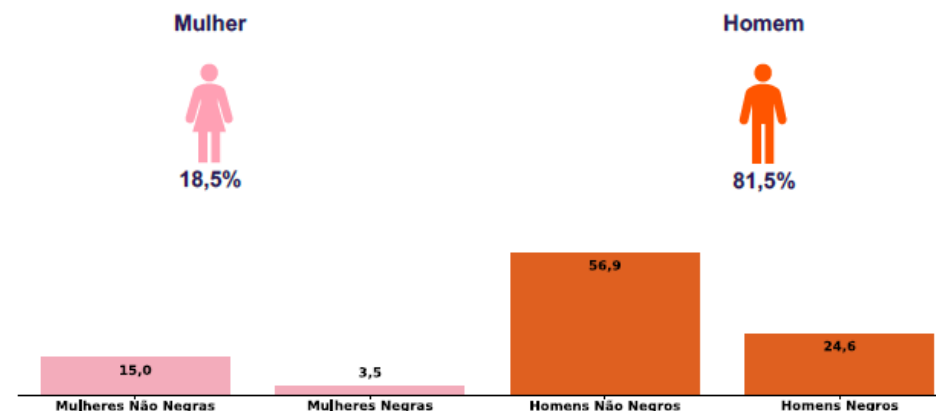
Empregador: 00.882.430/0011-56 / Quant. de trabalhadores: 559

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 128,7% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivale a 104,2%

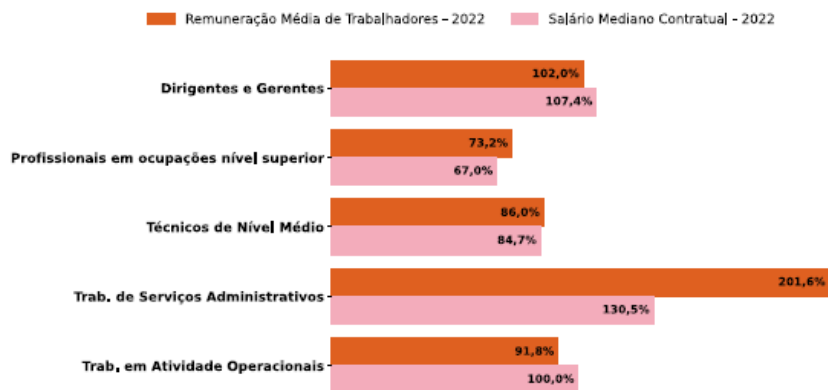
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

Indicador	Definição	Razao M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	128,7%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	<p>Número Total de Homens = Salário médio para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	104,2%

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 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 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.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	6/6
Cumprir metas de produção	6/6
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	6/6
Capacidade de trabalho em equipe	6/6
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	6/6
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	6/6
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	