

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024

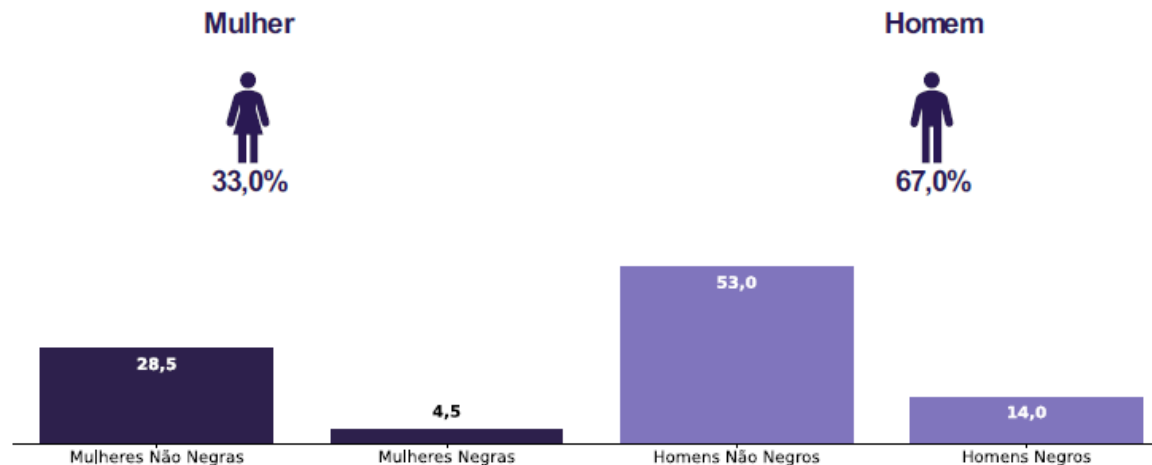
CNPJ: 23399607000191

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 69,7% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 95,7%

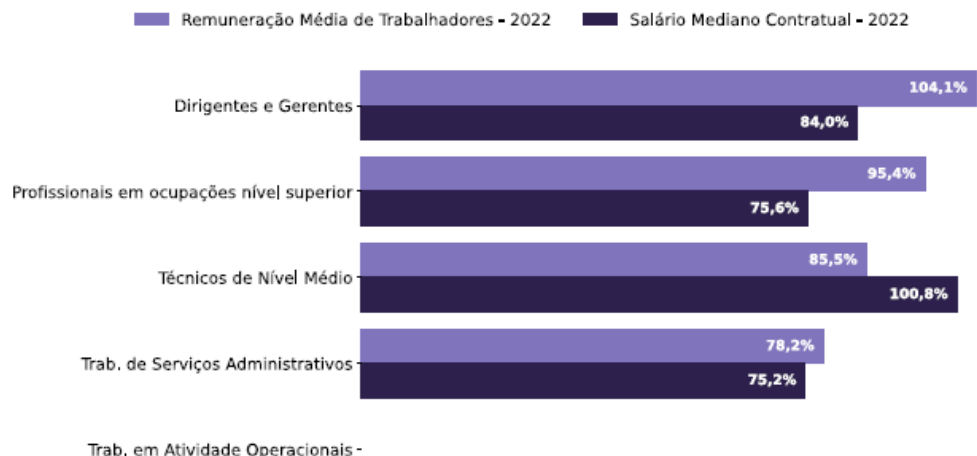
Indicador	Definição	Razão MH
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	69,7%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	<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 ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	95,7%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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:



b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
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	
Ações para aumentar a diversidade	1º Sem 2024
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+)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	

Considerações

A respeito da fórmula de cálculo

A utilização da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), no cálculo utilizado para geração do relatório na legislação de igualdade salarial, pode não ser eficaz para comparar salários, pois em algumas situações, os cargos podem não corresponder exatamente às denominações utilizadas pelo mercado, o que obriga as empresas a categorizá-los de forma aproximada. Devido a essa generalidade, é provável que diferentes funções sejam agrupadas sob um único código CBO, gerando distorções no número calculado.

Além disso, essa abordagem não considera variáveis cruciais como complexidade dos mandatos, experiência, formação e condições específicas do mercado.

A respeito das políticas da CERC

A CERC reconhece as limitações do relatório, reitera que os dados são imprecisos e reforça a constante vigilância nos seus processos internos para evitar qualquer tipo de discriminação. Reforçamos que temos métodos e políticas internas para a definição da remuneração do curto e longo prazo dos nossos colaboradores, assegurando que diferenças nos salários refletem mérito e qualificação, independente de gênero, raça, religião ou orientação sexual.