

## RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL – 2º SEMESTRE 2024

Em cumprimento ao disposto na Lei nº 14.611/2023, que trata sobre a “Igualdade Salarial a USINA SÃO LUIZ S/A reproduz o “Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens – 2º Semestre de 2024”, elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), contendo os dados do e-Social. Rais 2023.

O relatório contém informações relacionadas a composição do quadro de colaboradores da empresa quanto às remunerações, sexo, raça e das ações voltadas ao aumento da diversidade no ambiente de trabalho.

A base de dados do relatório utilizada pelo Governo Federal possui informações do método para a extração dos dados por amostragem, agrupadas de acordo com os Grandes Grupos da CBO – Código Brasileiro de Ocupações, que é uma classificação que reúne diferentes tipos de trabalho, cargos e departamentos, não considerando variantes importantes como senioridade, área de atuação, nível de posição, tempo de empresa, tempo na função, produtividade, níveis hierárquicos, as disposições do §1º do artigo 461 da CLT, que podem provocar distorções que não refletem a realidade dos dados de todos os cargos da USINA SÃO LUIZ, e de todas as demais empresas sujeitas ao cumprimento da Lei.

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

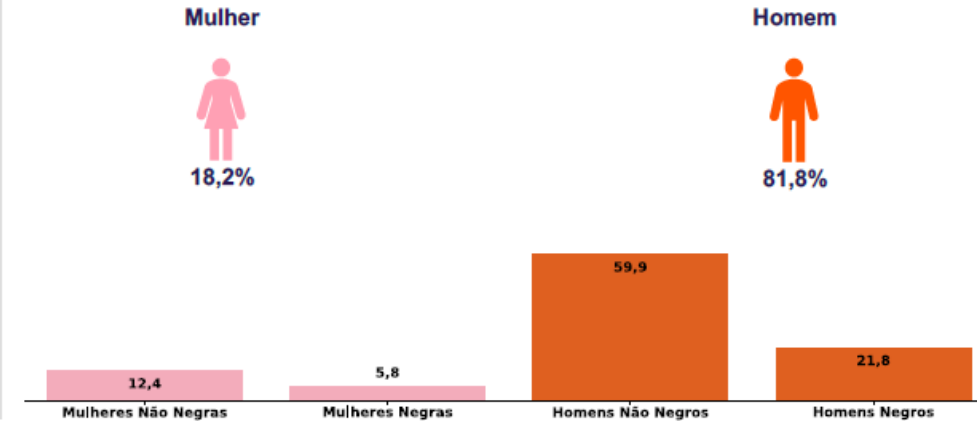
Empregador: 53.408.860/0001-25 / Quant. de trabalhadores: 499

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 43,9% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 72,7%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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

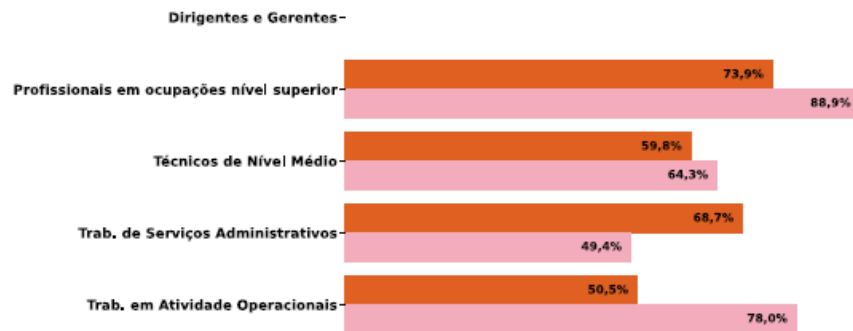
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	43,9%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 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>	72,7%



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

Remuneração Média de Trabalhadores - 2022 / Salário Mediano Contratual - 2022



Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
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	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+, Indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	

Para cada grupo de ocupação que não apresenta 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.

## RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL – 1º SEMESTRE 2024

Em cumprimento ao disposto na Lei nº 14.611/2023, que trata sobre a “Igualdade Salarial a USINA SÃO LUIZ S/A reproduz o “Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens – 1º Semestre de 2024”, elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), contendo os dados do e-Social ano de 2022.

O relatório contém informações relacionadas a composição do quadro de colaboradores da empresa quanto às remunerações, sexo, raça e das ações voltadas ao aumento da diversidade no ambiente de trabalho.

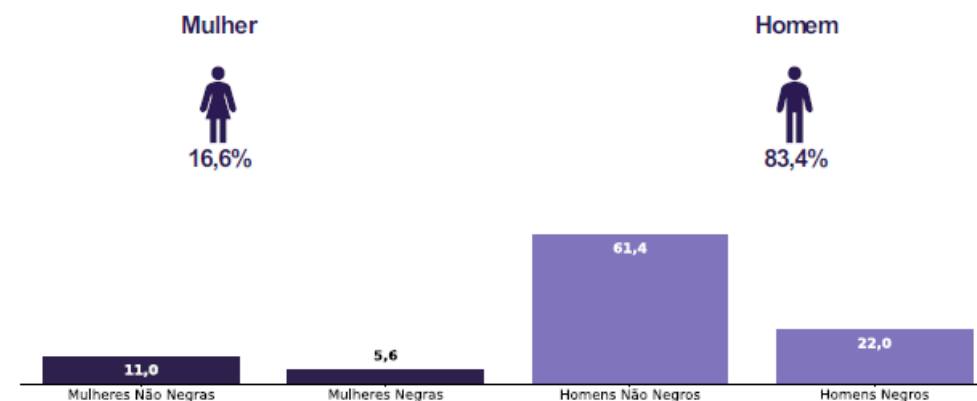
A base de dados do relatório utilizada pelo Governo Federal possui informações desatualizadas (2022) e o método para a extração dos dados por amostragem, agrupadas de acordo com os Grandes Grupos da CBO – Código Brasileiro de Ocupações, que é uma classificação que reúne diferentes tipos de trabalho, cargos e departamentos, podem provocar distorções que não refletem a realidade dos dados de todos os cargos da USINA SÃO LUIZ e de todas as demais empresas sujeitas ao cumprimento da Lei.

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 35,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 73,9%

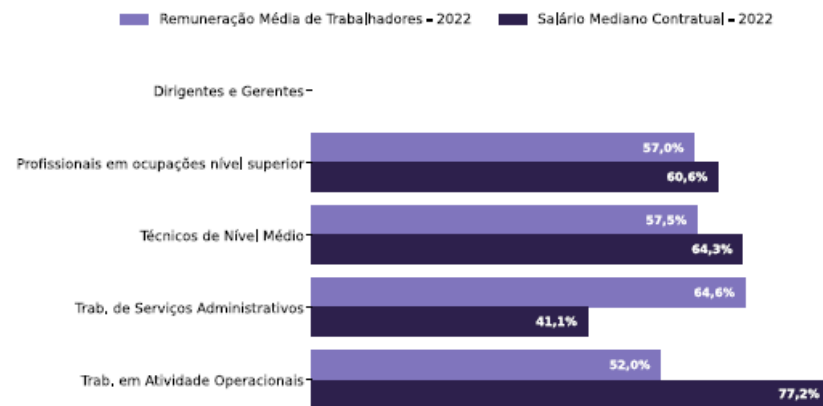
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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>	35,0%
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>	73,9%

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 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.

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	
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Re
Capacidade de trabalho em equipe	Re
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Re
Ações para aumentar a diversidade	1º Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Re
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	