

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.

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

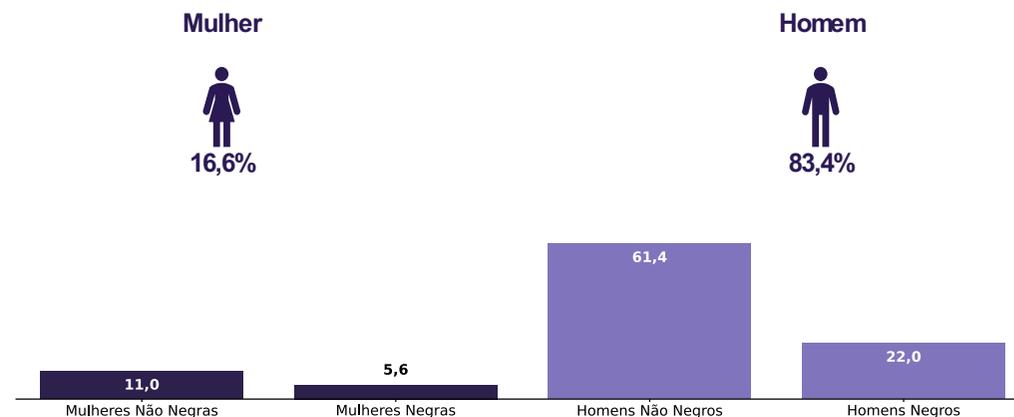
CNPJ: 53408860000125

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%

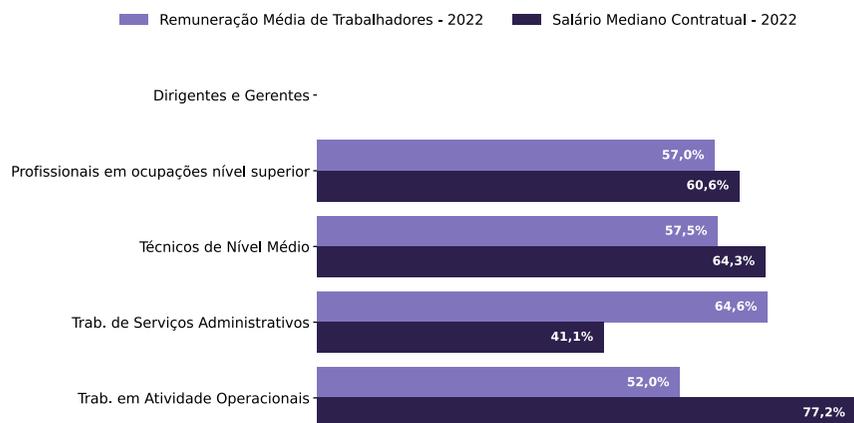
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	35,0%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 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%

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:



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	☒
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+)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	