

O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios foi elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, utilizando como critério/base para análise comparativa, a subdivisão dos Grandes Grupos da Classificação Brasileira de Ocupação (CBO). Dessa forma, o Relatório concentra no mesmo grupo indivíduos com cargos diferentes; e não considera a segregação de níveis de cargos existentes no quadro de colaboradores (por exemplo: júnior, sênior, especialista, etc.).

Sendo assim, a metodologia utilizada no relatório pode demonstrar diferenças salariais/remuneratórias que não se confirmam ao se comparar cargos de mesmo nível. Na apuração independente realizada pela Mary Kay, utilizando como base comparativa os mesmos cargos e níveis de cargos, a razão entre mulheres e homens é de 98%.

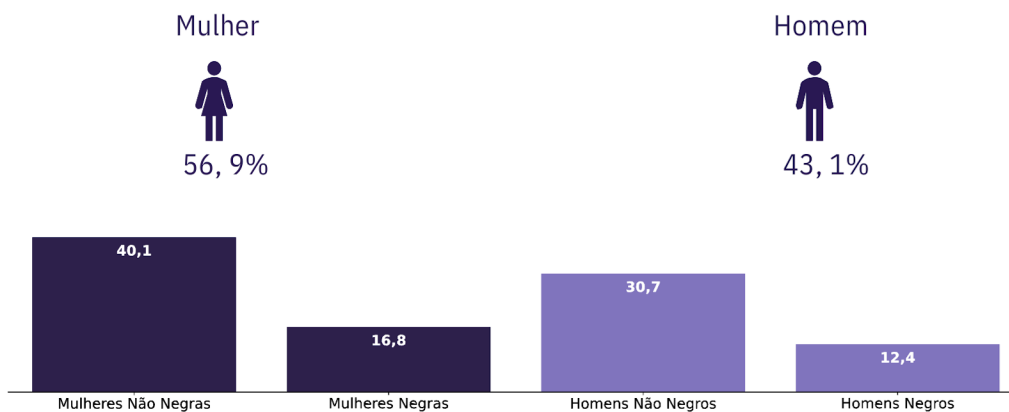
## Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024

CNPJ: 00223046000170

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 60,3%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas: equivale a 68,6%  
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</p> <p>(M) Salário mediano para Homens</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	68,6%
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>	60,3%



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação 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 aos

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	