

## Relatório igualdade salarial

Em estrita observância à Lei nº 14.611 de 04 de julho de 2023, à Portaria MTE nº 3.714 e o Decreto nº 11.795/2023, e alinhados ao compromisso da empresa em promover práticas de inclusão e diversidade, estamos disponibilizando o relatório de igualdade salarial da Usina Alta Mogiana.

Para mais informações sobre as iniciativas e políticas voltadas para a diversidade e inclusão, recomendamos a consulta aos Relatórios de Responsabilidade Social já disponibilizados, que oferecem uma visão abrangente de nossos esforços e progressos nesta área importante.

**O relatório a seguir foi elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, do Governo Federal, e levou em conta informações do e-social de 2022.**

Qualquer alteração subsequente no relatório será prontamente revisado e atualizado no site da empresa, demonstrando, desse modo, nosso compromisso contínuo com a precisão e a transparência de nossos dados, em conformidade com as orientações dos órgãos governamentais.

*São Joaquim da Barra, 31 de março de 2024*

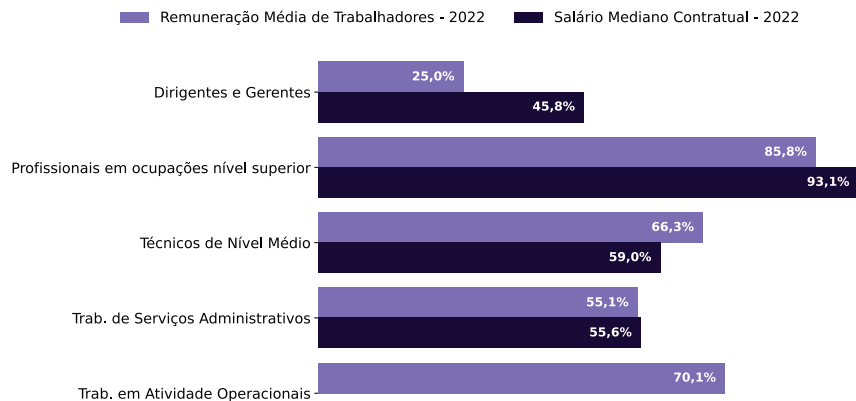
# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024

CNPJ: 53009825000133

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 81,8% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 76,9%

Indicador	Definição	Razão M/H
<b>Salário Contratual Mediano (não pago) - 2022</b>	<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>	81,8%
<b>Remuneração Média (incluindo descontos e acréscimos) - 2022</b>	<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>	76,9%

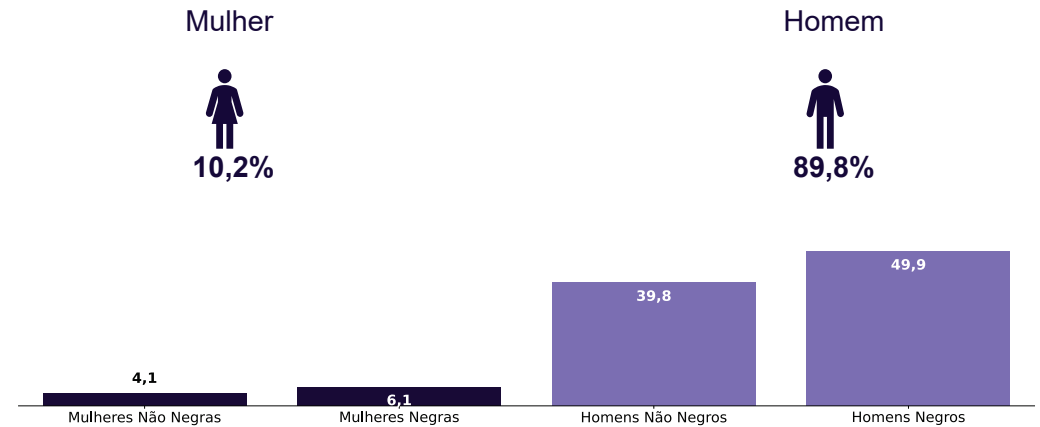
Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



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.

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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



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	