

ESCLARECIMENTOS

Em conformidade com a Lei 14.611/2023 a Cooperativa Agrícola Mista de Adamantina publica o relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens – **2º Semestre 2024** referente ao período de 2023.

Cumpra esclarecer que as diferenças presentes no Relatório de Transparência e Igualdade Salarial, nos grupos de ocupação Dirigentes e Gerentes e Profissionais em ocupações de nível superior, referem-se aos fatores informados abaixo:

1. Plano de Cargos e Salários com cargos em atividades distintas e níveis de cargos diferentes.
2. Remuneração variável conforme atingimento de metas.
3. Realização de horas extras.
4. Pessoas em ocupações específicas.
5. Tempo de experiências profissional.

Nota: o relatório abaixo se refere à unidade com mais de 100 colaboradores (Matriz)

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

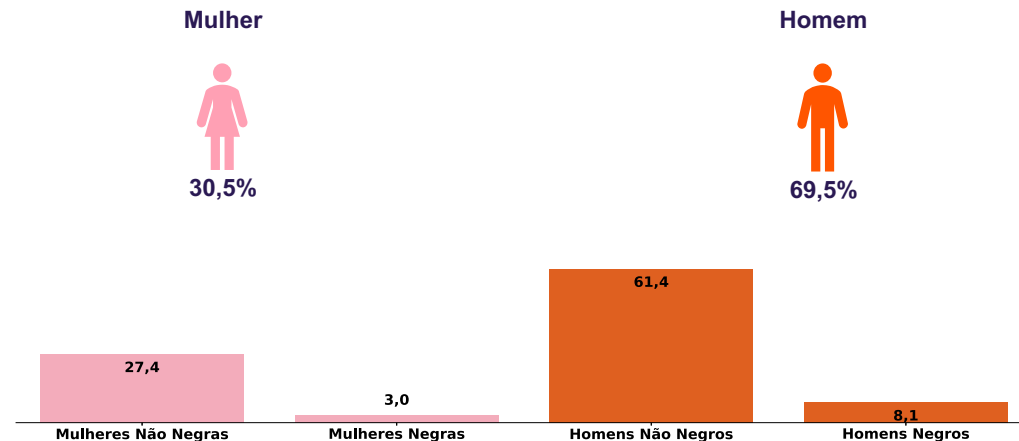
Empregador: 43.001.981/0001-02 / Quant. de trabalhadores: 200

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 81,3% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 54,9%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

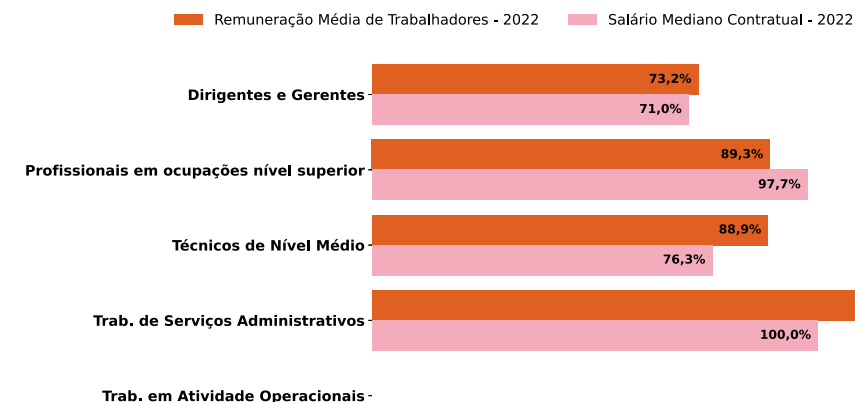
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	81,3%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 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>	54,9%

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:

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+, Indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	

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.

ESCLARECIMENTOS

Em conformidade com a Lei 14.611/2023 a Cooperativa Agrícola Mista de Adamantina publica o relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens – 1º **Semestre 2024** referente ao período de 2022.

Cumpramos esclarecer que as diferenças presentes no Relatório de Transparência e Igualdade Salarial, nos grupos de ocupação Dirigentes e Gerentes e Profissionais em ocupações de nível superior, referem-se aos fatores informados abaixo:

1. Plano de Cargos e Salários com cargos em atividades distintas e níveis de cargos diferentes.
2. Remuneração variável conforme atingimento de metas.
3. Realização de horas extras.
4. Pessoas em ocupações específicas.
5. Tempo de experiências profissional.

Nota: o relatório abaixo se refere à unidade com mais de 100 colaboradores (Matriz)

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

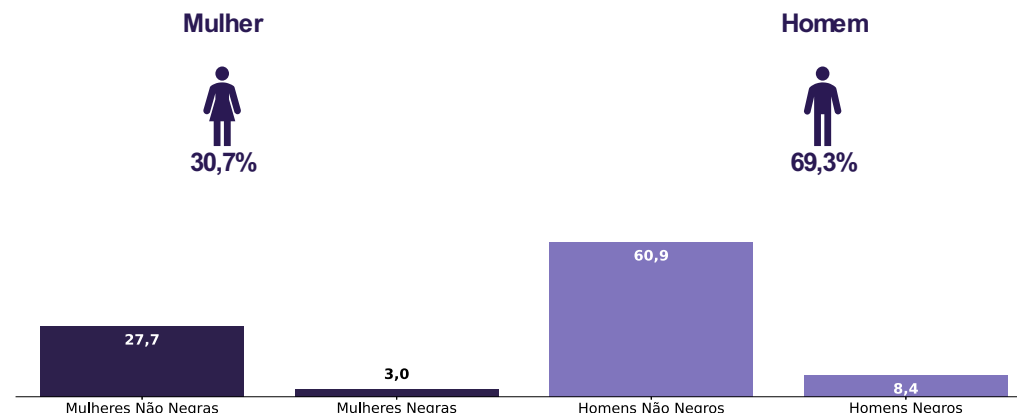
CNPJ: 43001981000102

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 81,3% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 41,9%

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>	81,3%
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>	41,9%

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	
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	