

Informações importantes

Atendendo ao disposto na lei nº 14.611/2023, divulgamos o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios do segundo semestre de 2025 elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), cujos dados correspondem à filial de Pindamonhangaba, CNPJ nº 60.561.800/0041-09, que conta com um quadro de empregados horistas e menselistas.

Foram utilizados os dados da RAIS do ano-base 2025 e as informações lançadas no Relatório refletem apenas diferenças percentuais por grandes grupos de ocupações, de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), e não capturam as especificidades dos cargos e funções existentes na empresa, nem realizam a adequada e necessária comparação entre ocupantes dos mesmos cargos e suas diferentes atribuições e responsabilidades.

Os dados estatísticos apresentados pelo MTE sobre percentuais de diferenças salariais (pela média e mediana) não podem ser entendidos como prática discriminatória entre mulheres e homens que ocupam em nossa empresa os mesmos cargos e exercem as mesmas funções, com a mesma competência, sendo oportuno salientar que para mulheres e homens que exercem funções idênticas a empresa adota a mesma faixa salarial, de acordo com o artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho e normas coletivas de trabalho.

Na mesma oportunidade da divulgação do Relatório gostaríamos de compartilhar as iniciativas que demonstram nosso compromisso com a igualdade salarial, diversidade e apoio à parentalidade:

- **Plano de carreiras e salários:** mantemos plano de carreiras e salários alinhado às melhores práticas, assegurando igualdade de oportunidades e remuneração compatível com o mercado para nossos(as) profissionais.
- **Programa Empresa Cidadã:** adotamos programa que proporciona licenças parentais estendidas aos(as) nossos(as) profissionais e promovem um ambiente mais inclusivo e equilibrado.
- **Incentivo à diversidade:** nossa empresa possui incentivo à contratação de mulheres, buscando proporcionar oportunidades de igualdade, respeito e diversidade no local de trabalho.
- **Canal de denúncias:** disponibilizamos canal de denúncias para que nossos(as) profissionais possam reportar eventuais desvios, reforçando nosso compromisso com um ambiente de trabalho seguro e ético.
- **Políticas de Direitos Humanos:** medidas adequadas para garantir a segurança dos profissionais e impedir a discriminação, assédio e demais formas vedadas de comportamento dentro de nossas instalações.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

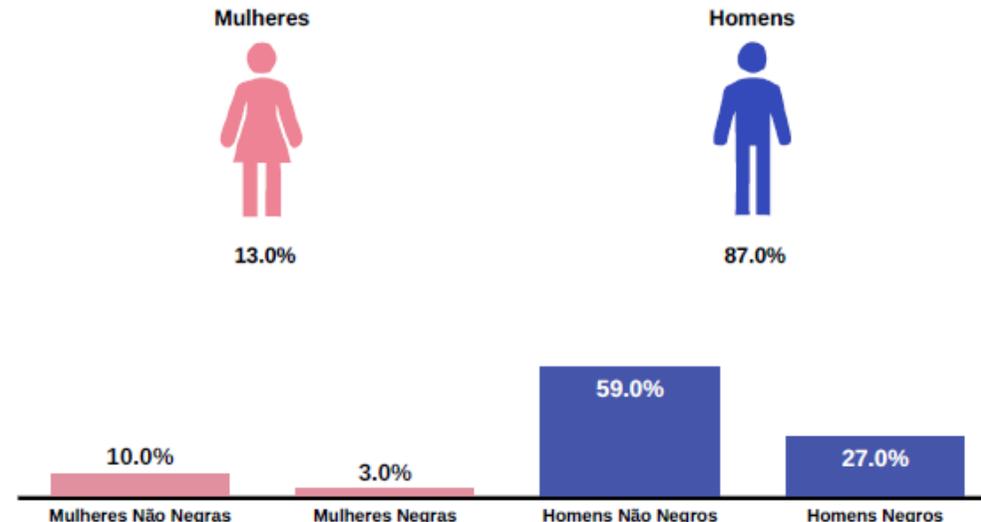
Empregador: 60.561.800/0041-09 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 1497

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 65.8% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 90.7% da recebida pelos homens.

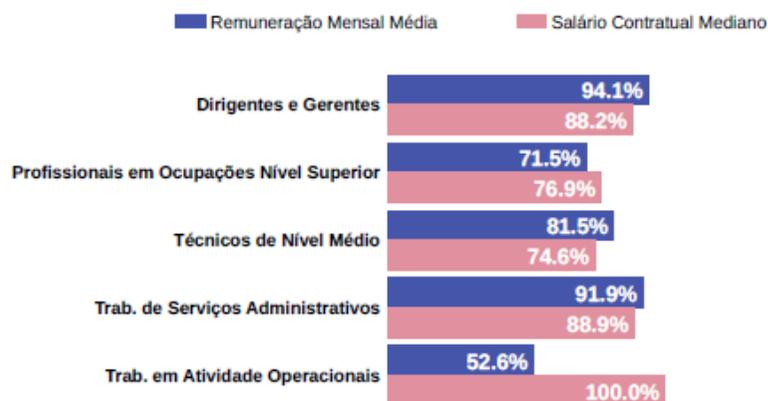
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	65.8%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Razão M/H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	90.7%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 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

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Ro
Cumprir metas de produção	Ro
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Ro
Capacidade de trabalho em equipe	Ro
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Ro
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	RoRo
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	RoRo
Políticas de promoção de mulheres para cargo de direção e gerência	