

NOTA TÉCNICA | RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL

A SAMARCO registra seu integral compromisso de respeito à igualdade entre gêneros, raças e de praticar políticas de isonomia salarial e inclusão, em todos os seus âmbitos.

Em atendimento à recente Lei n. 14.611/2023, - bem como ao Decreto n. 11.795/2023 e Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego de n. 3.714/2023 -, a empresa cumpriu diligentemente os prazos estabelecidos pelo governo para envio de dados gerais solicitados que dizem respeito ao Relatório de Transparência Salarial.

É relevante esclarecer, contudo, que, ao revisar o relatório elaborado e recentemente disponibilizado pelo governo, verificou inconsistências nos dados e informações que demandam esclarecimentos adicionais.

A empresa zela pela proteção de dados, bem como visa fornecer e divulgar sempre informações claras, precisas e legítimas e, quanto ao tema relacionado a critérios remuneratórios e garantia de isonomia ente os sexos, a integridade e exatidão dos dados é fator essencial.

Por esse motivo, diante das inconsistências verificadas, informa que está em contato com as autoridades competentes para solicitar os esclarecimentos necessários e trabalha diligentemente para resolver quaisquer questões pendentes relacionadas aos dados apresentados e/ou extraídos de sistemas informatizados.

Não obstante, diante do compromisso maior da empresa em continuar sempre colaborando com os órgãos do governo e com o integral cumprimento de obrigações legais, publiciza os mesmos, com respeitosa ressalvas, diante da constatação de clara inexatidão quanto aos dados internos, bem como considerando lacunas, falta de precisão e inexistência de correlação quanto aos requisitos legais exigidos para a correta comparação salarial.

Por fim, reitera seu fiel compromisso quanto aos programas de promoção de Direitos Humanos e Sociais, bem como de sustentabilidade e integridade, sendo esses pilares essenciais de seu desenvolvimento econômico.

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

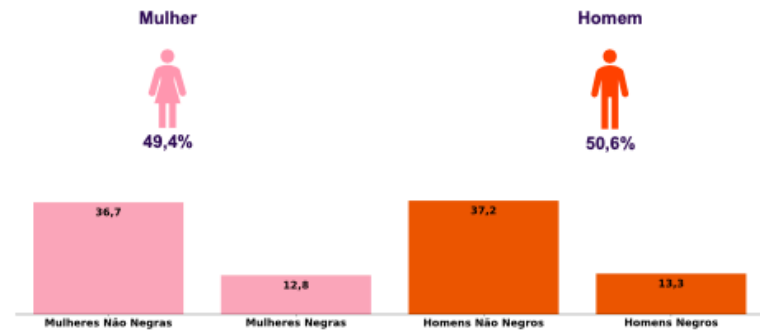
Empregador: 16.628.281/0001-61 / Quant. de trabalhadores: 180

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 65,8% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivale a 64,3%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

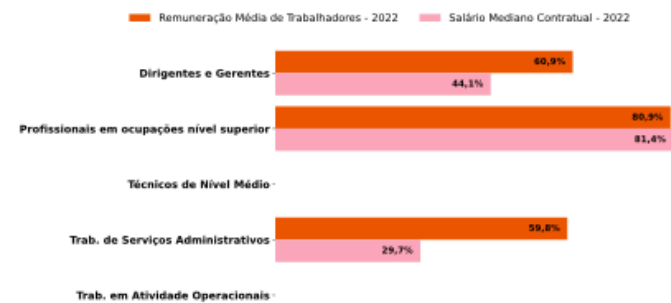
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) - 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	65,8%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) - 2022	<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>	64,3%

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	
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.

Fonte: eSocial. Rais 2023 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2024

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

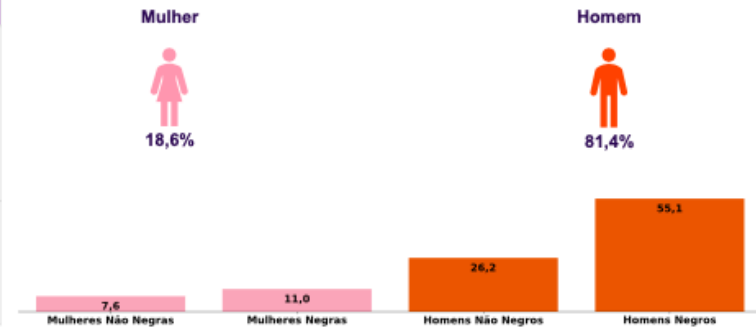
Empregador: 16.628.281/0003-23 / Quant. de trabalhadores: 1015

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 94,4% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 76,9%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

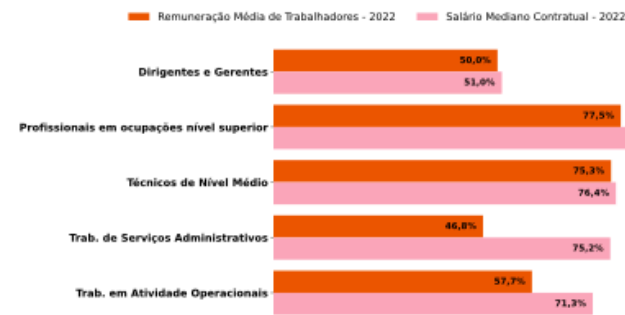
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	94,4%
Remuneração Média (Inclui descontos e acréscimos) – 2022	<p> $\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Salário médio para Homens (H)}}{\text{Número Total de Homens} + \text{Número Total de Mulheres}} = \text{Salário médio para Homens (H)}$ </p> <p> $\frac{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Salário médio para Mulheres (M)}}{\text{Número Total de Homens} + \text{Número Total de Mulheres}} = \text{Salário médio para Mulheres (M)}$ </p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	76,9%

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	PO
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	PO
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	PO
Ações para aumentar a diversidade	
1º Sem 2024	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	PO PO PO
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	PO PO PO
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	PO

Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo de 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.

Fonte: eSocial. Rais 2023 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2024

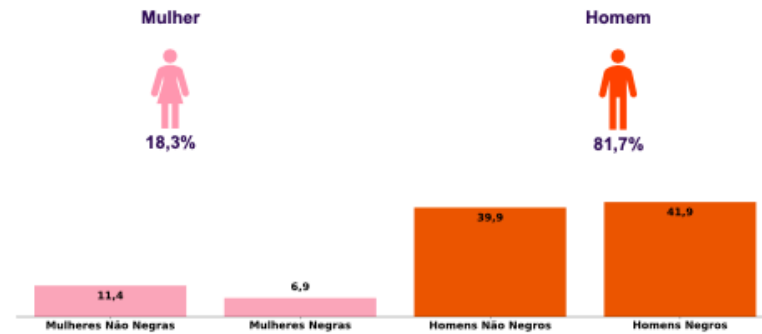
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

Empregador: 16.628.281/0006-76 / Quant. de trabalhadores: 597

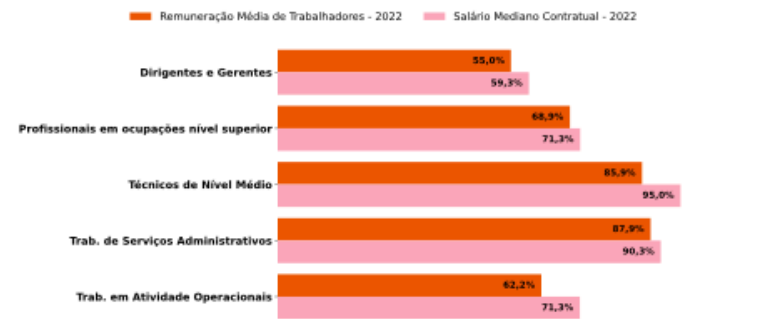
Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 168,9% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivale a 86,4%

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>	168,9%
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>	86,4%

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	Re
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	Re
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Re
Ações para aumentar a diversidade	1º Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Re Re Re
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, indígenas)	Re Re Re
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	Re

Fonte: eSocial. Rais 2023 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2024