

**MARÇO DE 2024**

# **RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL**



No Grupo Roncador, acreditamos que são os nossos valores que norteiam nossas condutas e ações. Um dos nossos valores fundamentais é tratar as pessoas da maneira como gostaríamos de ser tratados. Essa premissa essencial permeia todas nossas ações e iniciativas, incluindo os esforços para promover a igualdade de gênero e étnica no ambiente de trabalho.

Reconhecemos que a jornada rumo à igualdade é contínua, e estamos comprometidos em proporcionar um ambiente onde todas as pessoas sejam valorizadas e tenham oportunidades iguais de crescimento e desenvolvimento.

Nos últimos 6 anos, tivemos um aumento de 90% de cargos ocupados por mulheres. Essas posições femininas ocupam 18% do quadro total, refletindo um compromisso contínuo com a diversidade e inclusão:

Empresa	Feminino	Masculino	Total Geral	% de Mulheres
Min. Cavasa	9	96	105	9%
Centro de Serviço Compartilhado	19	14	33	58%
Faz. Mantiqueira	2	21	23	9%
Faz. Roncador	71	307	378	19%
Min. Taquari	4	36	40	10%
<b>Total Geral</b>	<b>105</b>	<b>474</b>	<b>579</b>	<b>18%</b>



A partir no nosso quadro geral de colaboradores, temos os seguintes dados em relação às mulheres: (i) 29% delas estão em posições de gestão, (ii) 29% estão em posições intermediárias e (iii) 14% em posições operacionais.

Grupo de Cargo	Feminino	Masculino	Total Geral	% Mulheres
Gestão	15	36	51	29%
Intermediário	28	67	95	29%
Operacional	62	371	433	14%
<b>Total Geral</b>	<b>105</b>	<b>474</b>	<b>579</b>	<b>18%</b>

Como podemos observar na tabela abaixo, 15 mulheres ocupam cargo de gestão, o que corresponde a 14% das mulheres, ao passo que 36 homens são gestores, correspondendo a 8% do total deles, demonstrando a nossa dedicação em proporcionar oportunidades equitativas de liderança e avanço na carreira:

Grupo de Cargo	Feminino	%	Masculino	%
Gestão	15	14%	36	8%
Intermediário	28	27%	67	14%
Operacional	62	59%	371	78%
<b>Total Geral</b>	<b>105</b>	<b>100%</b>	<b>474</b>	<b>100%</b>

Além disso, nos orgulhamos por proporcionar e acompanhar a mudança cultural promovida em razão da ocupação de mulheres em cargos antes predominantemente exercidos por homens. Tal fato pode ser notado pelo número crescente de mulheres na operação, uma vez que estes cargos eram demasiadamente ocupados por homens.

Isso reflete o nosso comprometimento em superar estereótipos de gênero e oferecer oportunidades igualitárias para todos os seus colaboradores.



A nossa abordagem em relação à remuneração é baseada no mérito e no desempenho, sem distinção de gênero. Para tanto, utilizamos a política de cargos e salários, de acordo com a função exercida, de modo que avaliamos objetivamente as competências, responsabilidades e contribuições referentes a cada posição ocupada, bem como também o fazemos por meio de processos de avaliação referente a metas traçadas.

No Grupo Roncador, valorizamos o empenho e o brilho nos olhos de cada colaborador e, por essa razão, nos comprometemos em garantir que todos sejam reconhecidos e recompensados de acordo com seu trabalho e contribuição.

Assim, não apenas reconhecemos a importância da igualdade salarial entre os gêneros, mas também nos comprometemos em proporcionar um ambiente de trabalho onde a igualdade seja uma realidade praticável.

Por meio de políticas e métricas, atuamos para garantir a igualdade de salários, independente de gênero, etnia, idade ou orientação sexual, atuando como uma organização inclusiva e imparcial.



A seguir está a relação de cargos ocupados por mulheres e a respectiva quantidade:

<b>Cargos Ocupados por Mulheres</b>	<b>Quantidade</b>
Advogada	1
Ajudante Geral	4
Almoxarife	1
Analista Administrativo	1
Analista Contábil	1
Analista Contábil Sênior	1
Analista de Recrutamento e Seleção	1
Analista Financeiro	2
Analista Fiscal	1
Analista Recursos Humanos	3
Analista Técnico	2
Aprendiz	8
Assistente Administrativo	14
Assistente de Suprimentos	1
Assistente Recursos Humanos	2
Auxiliar Administrativo	5
Auxiliar de Mecânico	3
Auxiliar de Serviços Gerais	2
Auxiliar de Suprimentos	1
Auxiliar Técnico	6
Balanceiro	1
Coordenadora Administrativo	1
Coordenadora Biofábrica e Pesquisas	1
Coordenadora de Pecuária	1
Coordenadora de Planejamento	3
Coordenadora de Zeladoria	1
Encarregada Almoxarifado	1
Encarregada de Zeladoria	1
Faturista	2
Frentista	1
Gerente Controladoria Agronegócio	1
Lubrificadora	1
Motorista	2
Operadora de Máquina	1
Recepcionista	1
Secretária	1
Supervisora Contábil e Fiscal	1
Supervisora de Recursos Humanos	1
Supervisora de Suprimentos	1
Supervisora Financeiro	1
Supervisora Gente e Gestão	2
Tec de Enfermagem do Trabalho	1
Técnica Controle Automotivo	4
Técnica Segurança Trabalho	1
Trainee	1
Vigia	1
Zeladora	11
<b>Total Geral</b>	<b>105</b>



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

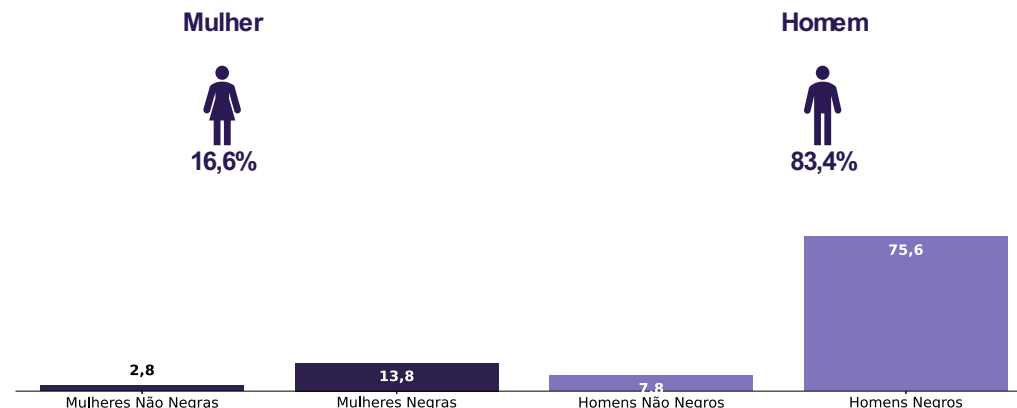
CNPJ: 03144060000176

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 81,7% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 79,9%

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>	81,7%
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>	79,9%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

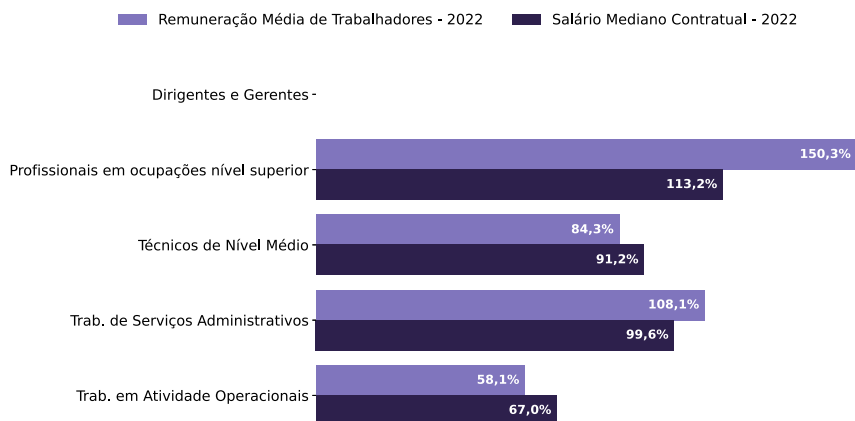
a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



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

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	



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.