**CS BRASIL**

**Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens**

A SIMPAR respeita a diversidade e os direitos humanos e promove um ambiente profissional em que todos sejam e se sintam respeitados com iguais condições e oportunidades. A Empresa não tolera quaisquer formas de discriminação e conta com políticas e canais oficiais de denúncias para coibir quaisquer atos relacionados a esse tema.

Para fomentar o desenvolvimento e ingresso de mulheres no quadro funcional das empresas e na holding do Grupo, são realizados diversos programas e ações de acompanhamento profissional em todo o grupo, incluindo mentorias estruturadas para evolução da participação de mulheres, por exemplo. Essas práticas têm se mostrado eficientes e se refletem no **crescimento consolidado superior a 40% em contratações e acima de 30% em quantidade de mulheres em posições de liderança** entre janeiro e setembro desse ano em comparação com o mesmo período de 2023.

Em relação à participação de mulheres no quadro funcional da Companhia atualmente[[1]](#footnote-1), temos:

* **10,02%** dos postos de trabalho na Companhia;
* **36,36%** das posições de liderança (gerência e acima).

Em atendimento à Lei da Igualdade Salarial (14.611/2023), a Companhia divulga os Relatórios de Transparência e Igualdade Salarial (“Relatório”) referentes aos seus diversos CNPJs.

O Relatório é elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego e, no entendimento da Companhia, sua metodologia pode causar distorção da realidade salarial praticada na Empresa.

Cumpre esclarecer que o Relatório não permite modificação, esclarecimento e/ou correção pela Companhia de qualquer distorção. Exemplo de possível distorção ocorre quando há comparação direta (i) da remuneração de colaboradores de diferentes níveis (por exemplo, gerente e diretor, ou analista sênior e analista júnior) e (ii) da remuneração variável.

O MTE consolidou informações da base de colaboradores da Companhia existente nos registros públicos de 2022 e efetuou cálculos estatísticos, utilizando os seguintes critérios:

* *Mediana do salário base geral;*
* *Média da remuneração geral (valores recebidos considerando não só o salário base, mas também importâncias variáveis e outros direitos, como, por exemplo, recebimento de horas extras, comissões, etc.); e*
* *Média e mediana de Posições ocupadas de acordo com a classificação indicada no Código Brasileiro de Ocupações (CBOs), segregados em 10 (dez) grandes grupos de análise.*

Embora o Relatório seja divulgado para o cumprimento de obrigação legal, a forma com que os dados foram dispostos podem não refletir a realidade praticada na Companhia, que sempre cumpriu as normas sobre isonomia salarial, estimulou o desenvolvimento e valorizou as pessoas independente do gênero.

1. Participação verificada em agosto/2024 [↑](#footnote-ref-1)