



RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL DE MULHERES E HOMENS

Portal Emprega Brasil
(1º Semestre de 2024)

Posicionamento CBA

A CBA tem uma robusta agenda de diversidade, equidade e inclusão, com objetivos estabelecidos até 2030 e pautada em 6 (seis) pilares, que se desdobram em programas específicos para os marcadores identitários. Na frente de equidade de gênero, a Empresa tem a meta de atingir o equivalente a 25% de mulheres na liderança (gerentes e cargos acima) até 2025.

Além disso, a Empresa promove ações afirmativas para a equidade de gênero, voltadas ao público interno e externo, tais como:

1. Capacitação de mulheres para o ingresso na indústria;
2. Mentoria para empoderamento de mulheres na Companhia;
3. Mapeamento de mulheres para pool sucessório;
4. Capacitações para os públicos internos, fomentando a cultura inclusiva e um ambiente livre de discriminação;
5. Projetos de impacto social, como o incentivo ao empreendedorismo feminino nas comunidades e a geração de rendas para mulheres etc.

A Companhia detém, também, uma Política de Diversidade, Equidade e Inclusão, que determina o respeito integral às pessoas, independentemente de gênero, raça/cor, orientação afetivo sexual, idade, condição física ou intelectual, origem, nacionalidade, crença ou qualquer outro atributo intrínseco à pluralidade humana.

Dadas as considerações acima, a CBA divulga os Relatórios de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios, publicados pelo MTE, divididos por Unidades com 100 ou mais empregados, nos termos da Lei nº 14.611, de 04 de julho de 2023, no Decreto nº 11.795 de 23 de novembro de 2023 e na Portaria MTE nº 3.714, de 24 de novembro de 2023, com as seguintes ressalvas:

1. Os dados foram apresentados, pelo Governo Federal, com base em grandes grupos de CBO (“Classificação Brasileira de Ocupações”), o que significa dizer que não há estratificação por cargos e funções equivalentes e compromete a isonomia das análises.
2. Os dados do Governo Federal também não consideram o tempo de cada empregado(a) na função, especialmente quanto aos critérios estabelecidos na legislação trabalhista (“CLT”).

A Companhia dá transparência em seus Relatórios Anuais, devidamente auditados, publicando os dados da mediana dos salários, levando em conta a estratificação por cargos e funções equivalentes, além de tempo na função. Todas as edições estão disponíveis no seguinte link: <https://ri.cba.com.br/relatorio-anual/>

Desta forma, a Companhia está em conformidade com a legislação em vigor.



Neste documento você encontrará:

- Relatório referente ao 1º Semestre de 2025
- Relatório referente ao 2º Semestre de 2024
- Relatório referente ao 1º Semestre de 2024

MINISTÉRIO DO
TRABALHO
E EMPREGO

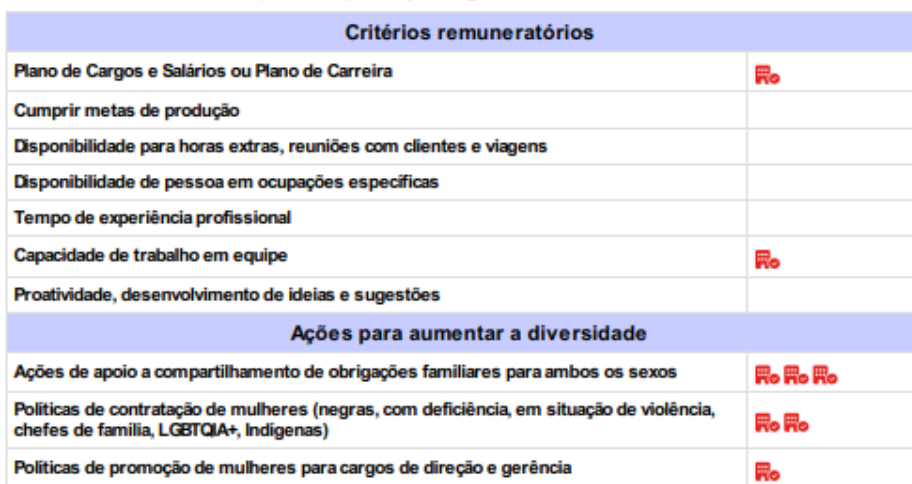
Composição do total de empregados por sexo e raça/cor

- Gender distribution bar chart showing the percentage of respondents by gender:

Gender	Percentage
Mulher (Female)	17.6%
Homem (Male)	82.4%

Grupo	Porcentagem
Mulheres Não Negras	4,7
Mulheres Negras	12,8
Homens Não Negros	35,1
Homens Negros	47,3

Crêterios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2  Sem. 2024



Fonte: eSocial. Rais 2024 e Portal Emprega Brasil - Fevereiro de 2025

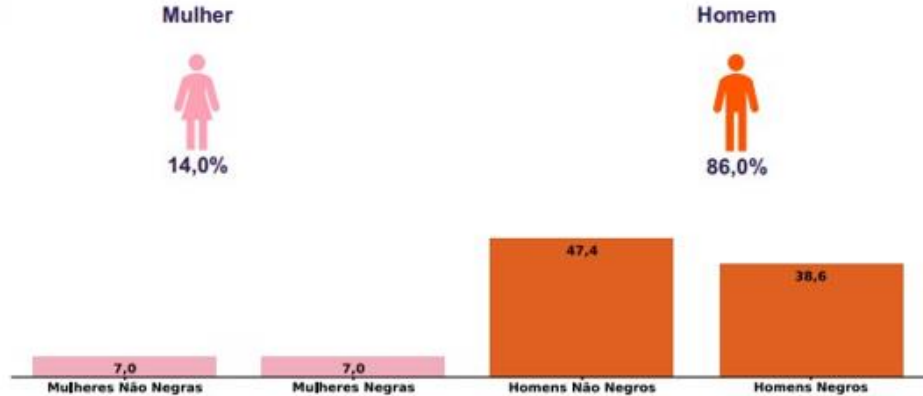
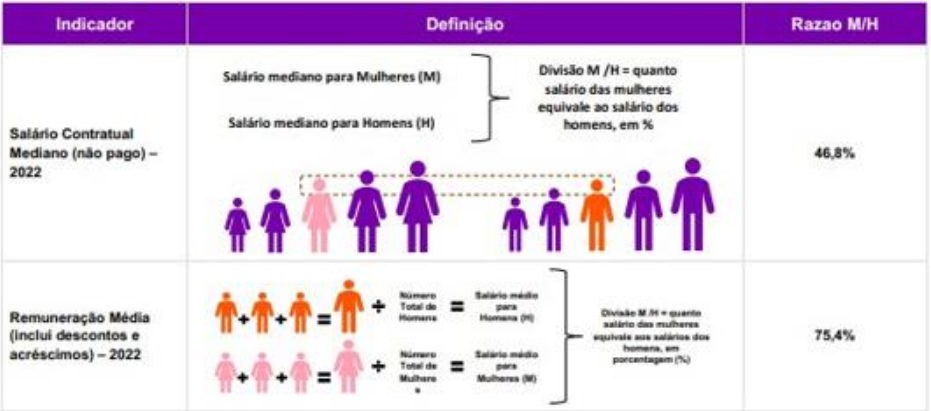
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

Empregador: 03.486.563/0001-20 / Quant. de trabalhadores: 180

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 46,8% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 75,4%

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 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	Ro
Cumprir metas de produção	Ro
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	Ro
Tempo de experiência profissional	Ro
Capacidade de trabalho em equipe	Ro
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Ro
Ações para aumentar a diversidade	1º Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Ro Ro Ro
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	Ro

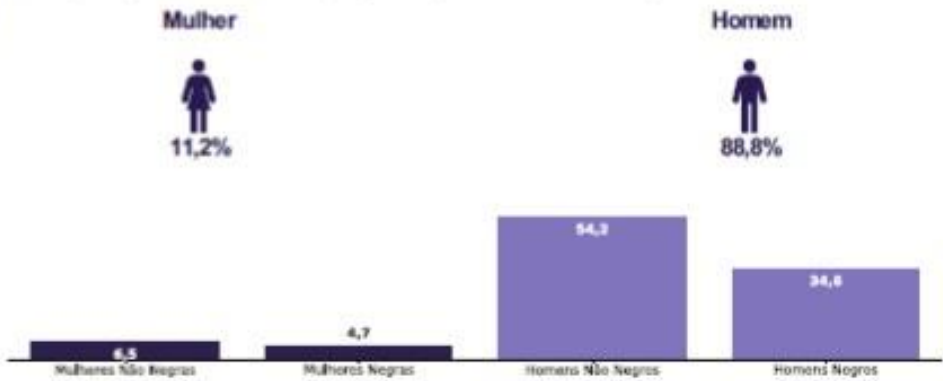
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024

CNPJ: 03486563000120

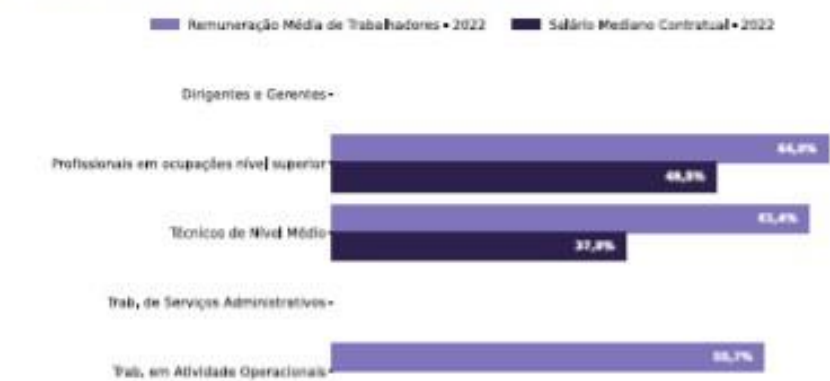
Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 42,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 71,9%

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 o 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
Piano de Cargos e Salários ou Piano de Carreira	Plano
Cumprir metas de produção	Plano
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	Plano
Tempo de experiência profissional	Plano
Capacidade de trabalho em equipe	Plano
Produtividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	
Ações para aumentar a diversidade	1º Sem 2024
Ações de apoio e compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Plano
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	Plano