



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. Em 2023, a Empresa encerrou o ano com 21,4% de mulheres nesses níveis, o que significa um aumento de 7% em relação ao ano de 2022, e de 96,5% em comparação ao ano de 2019.

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.

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

CNPJ: 03486563000120

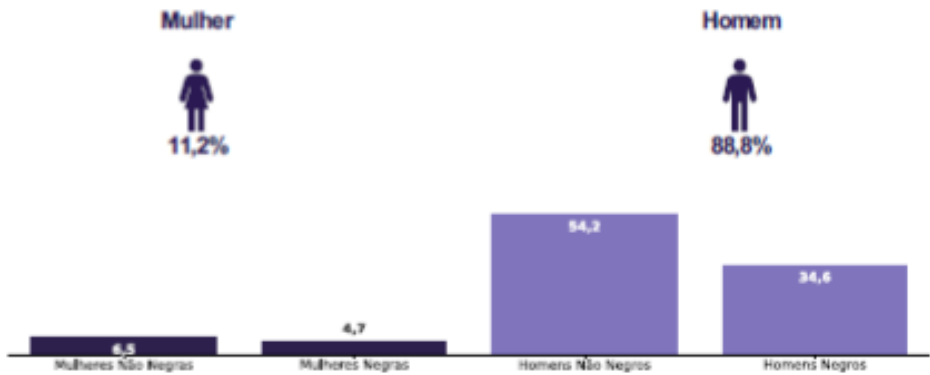


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 42,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 71,9%

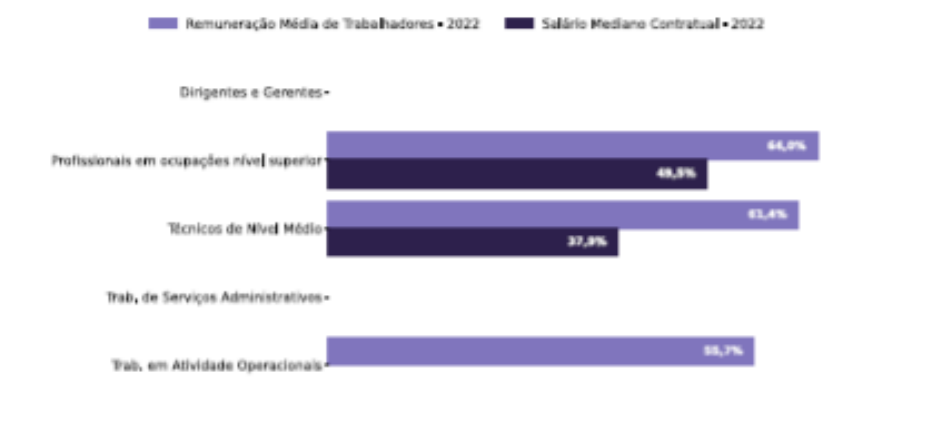
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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

Indicador	Definição	Razão MH
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<div>Salário mediano para Mulheres (M)</div> <div>Salário mediano para Homens (H)</div> <div>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</div>	42,0%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	<div><div>Número total de Homens</div><div>Salário médio para Homens (H)</div><div>Número total de Mulheres</div><div>Salário médio para Mulheres (M)</div><div>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</div></div>	71,9%



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 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.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	<input checked="" type="checkbox"/>
Cumprir metas de produção	<input checked="" type="checkbox"/>
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	<input checked="" type="checkbox"/>
Disponibilidade de pessoas em ocupações específicas	<input checked="" type="checkbox"/>
Tempo de experiência profissional	<input checked="" type="checkbox"/>
Capacidade de trabalho em equipe	<input checked="" type="checkbox"/>
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	<input checked="" type="checkbox"/>
Ações para aumentar a diversidade	1º Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	<input checked="" type="checkbox"/>
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+)	<input checked="" type="checkbox"/>
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	<input checked="" type="checkbox"/>