



## Relatório de Igualdade Salarial – Empresa Haver & Boecker Latinoamericana Máquinas Ltda

Você está prestes a acessar o relatório de Igualdade Salarial da empresa Haver & Boecker Latinoamericana Máquinas Ltda. No entanto, antes do seu acesso, é importante que algumas considerações sejam feitas para que o relatório seja compreendido. A divulgação do presente relatório tem como o intuito o cumprimento legal previsto no art. 5º da lei 14.611/2023.

O relatório contempla informações dos vínculos de trabalho contendo o grupo ocupacional, a diferença de salário contratual e o valor da remuneração mensal (décimo terceiro, gratificações, comissões, horas extras, adicionais, terço de férias, aviso prévio trabalhado e descanso semanal remunerado e gorjetas). O relatório tem como objetivo a comparação objetiva entre salários, remunerações e a razão por sexo e raça/etnia.

### Limitações dos dados:

Os dados apresentados neste relatório são fornecidos de boa-fé a partir dos dados extraídos pelo Ministério do Trabalho, mas devem ser interpretados com cautela devido às seguintes limitações:

- Desatualização: Os dados podem não refletir as mudanças recentes nas estruturas salariais e nos padrões de emprego da empresa tendo em vista que se baseia em dados informados ao eSocial em 2022.
- Generalização do CBO: O uso do racional dos grandes grupos do CBO pode resultar em generalizações que não capturam nuances individuais de cada posição na empresa, o que pode evidenciar falhas no momento de comparativo de salários.

### Aviso de potenciais discrepâncias:

Devido às limitações mencionadas acima, é possível que as discrepâncias entre os dados apresentados neste relatório e a realidade da empresa possam ocorrer. Tais discrepâncias



podem resultar de fatores diversos, incluindo, mas não se limitando a, mudanças na estrutura organizacional, ajustes nos CBO's praticados, políticas salariais atualizadas e progressos em iniciativas de igualdade salarial.

## Compromisso com a Igualdade Salarial:

Inicialmente, é importante declarar que a empresa Haver & Boecker Latinoamericana Máquinas Ltda tem compromisso contínuo com a igualdade salarial e a transparência em todas as nossas práticas de remuneração. Estamos empenhados em garantir que todas as decisões salariais sejam baseadas no mérito, experiência e habilidades relevantes, independentemente de raça, gênero, orientação sexual, idade, religião ou qualquer outra característica protegida por lei.

Este aviso tem como objetivo informar ao público sobre as limitações dos dados apresentados no relatório de igualdade salarial extraído pela empresa. Reconhecemos a importância da transparência e estamos comprometidos em abordar quaisquer discrepâncias de forma responsável e proativa. Agradecemos a compreensão e colaboração de todos os interessados na busca por práticas salariais justas e equitativas.

Para obter informações mais precisas e atualizadas sobre a igualdade salarial em nossa empresa, encorajamos os interessados a entrarem em contato conosco diretamente com o setor de Recursos Humanos. Estamos disponíveis para esclarecer quaisquer dúvidas e fornecer informações adicionais conforme necessário.

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

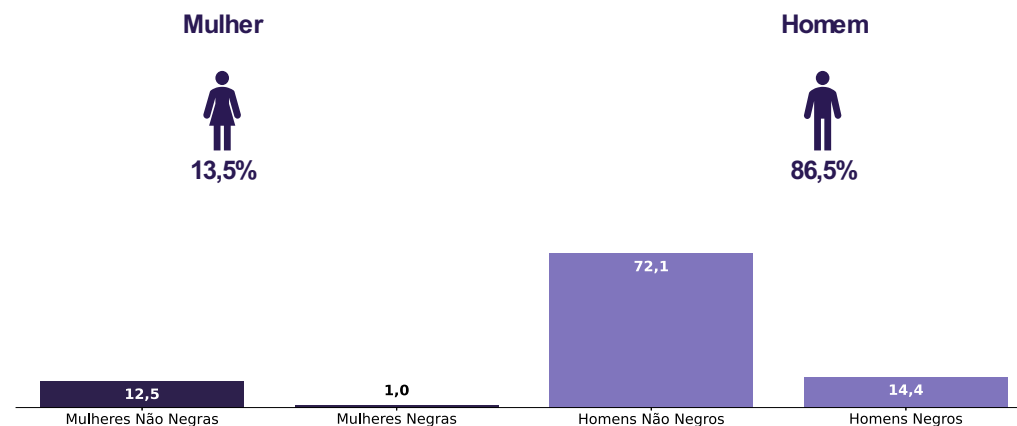
CNPJ: 44000941000109

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 74,1% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 75,0%

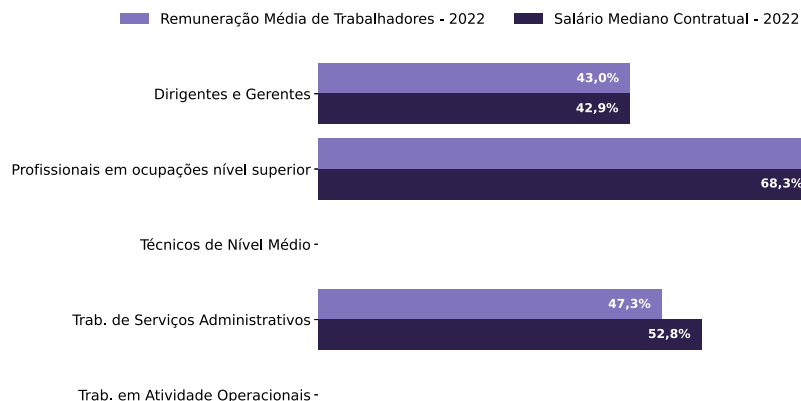
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H)	74,1%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	Número total de Homens = Salário médio para Homens (H) Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)	75,0%

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 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	
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	