



Relatório de

Transparência e Igualdade Salarial

1º Semestre de 2024

Sumário

Sobre o Relatório	3
Para Fazer a diferença	4
Relatório Matriz Modular	5
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas	6
Relatório Filial Nova santa Rita	7
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas	8
Relatório Filial Guarulhos	9
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas	10

Sobre o Relatório

É com o intuito de fornecer uma análise objetiva e detalhada sobre a diferença salarial de gênero em nossa empresa que apresentamos este relatório. Reconhecemos a importância crucial de abordar essa questão com seriedade e transparência, refletindo nosso compromisso contínuo com a igualdade de oportunidades e a justiça salarial.

Ao longo deste relatório, examinaremos os dados coletados pela Modular, que servirá de base para futuras ações para mitigar a diferença, incluindo análises regulares de discrepâncias salariais, a implementação de políticas que garantem remuneração igual para trabalho igual ou equivalente, e os esforços para promover uma cultura de inclusão em nosso ambiente de trabalho.

Agradecemos a atenção dedicada a este relatório e estamos à disposição para discutir qualquer aspecto em maior detalhe.



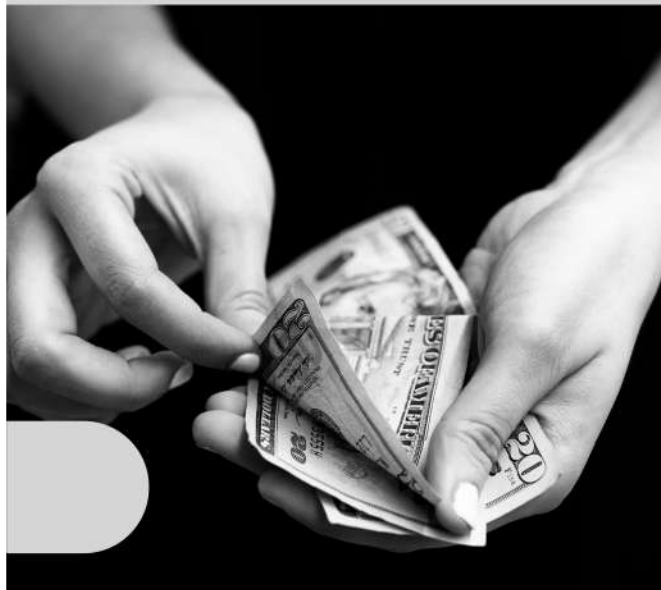
Para Fazer a Diferença

Veja algumas medidas tomadas pelas empresas que podem fazer a diferença:



Realizar análises regulares para identificar diferenças salariais entre gêneros;

Implementar políticas que garantam remuneração igual para trabalho igual ou equivalente;

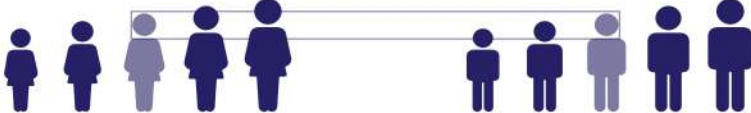
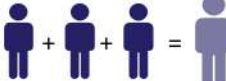
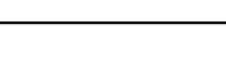
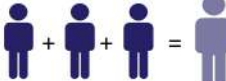
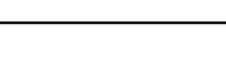


Promover uma cultura de inclusão;

Relatório Matriz

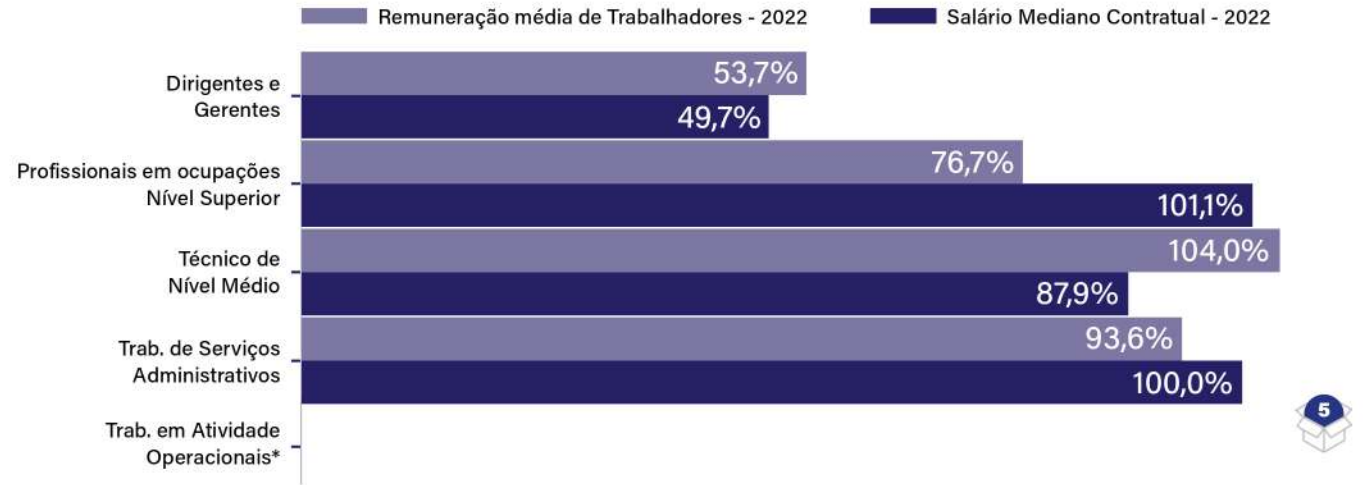
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens | Matriz Modular

Diferença de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 90,8% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 49,4%.

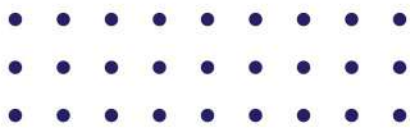
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) - 2022	<div>Salário mediano para Mulheres (M)</div> <div>Salário mediano para Homens (H)</div> <div></div> <div>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</div>	90,8%
Remuneração Média (incluir descontos e acréscimos) - 2022	<div><div> +  = </div><div>Número total de homens</div><div>Salário médio para Homens (H)</div></div> <div><div> +  = </div><div>Número total de mulheres</div><div>Salário médio para Mulheres (M)</div></div> <div>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</div>	49,4%

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

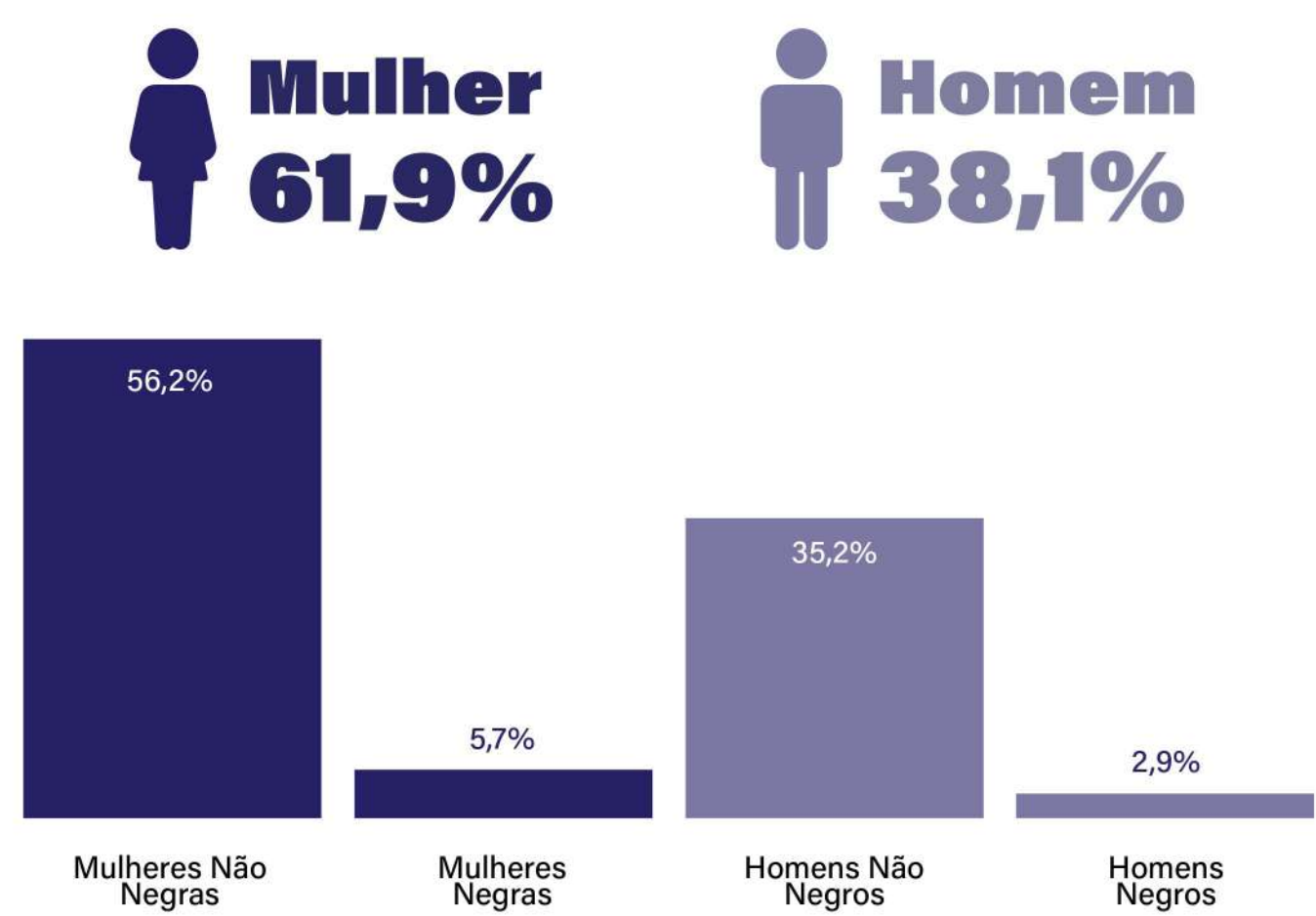
Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de 3 mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.



Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:



A) Composição do total de empregados por sexo, etnia e raça.



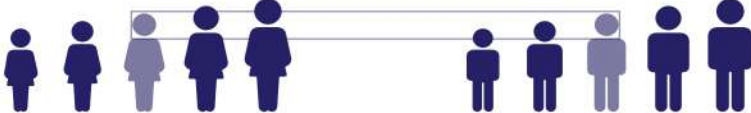
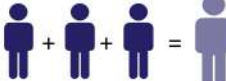
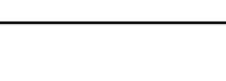
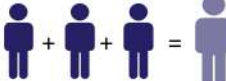
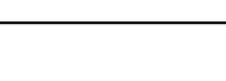
B) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios Remuneratórios	
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	
Ações de apoio à 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	

Relatório NSR

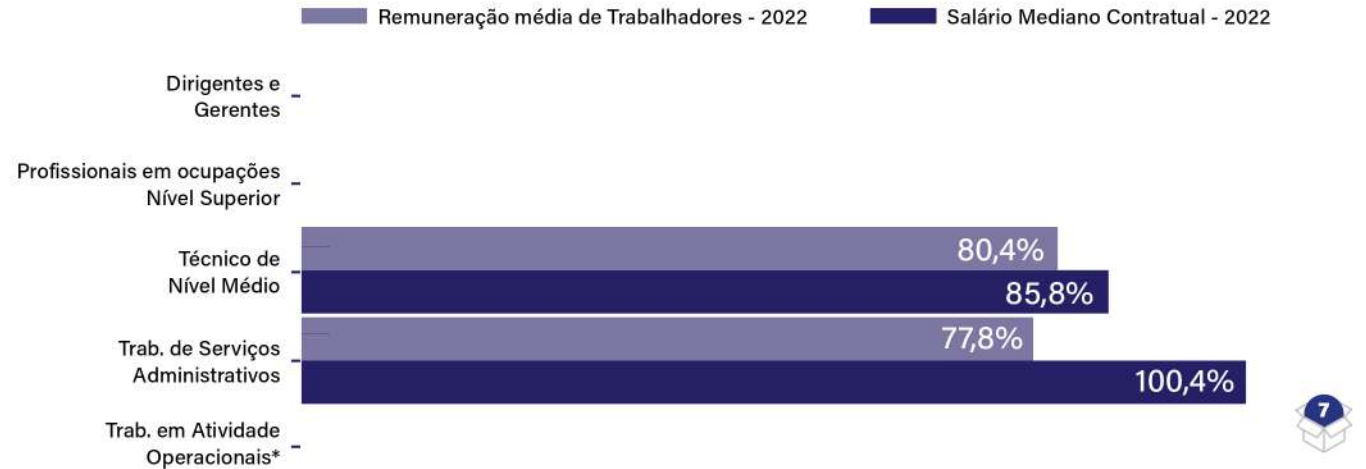
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens | Filial Nova Santa Rita

Diferença de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 93,9% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 75,1%.

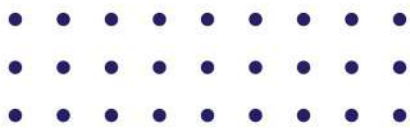
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) - 2022	<div>Salário mediano para Mulheres (M)</div> <div>Salário mediano para Homens (H)</div> <div></div> <div>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</div>	93,9%
Remuneração Média (incluir descontos e acréscimos) - 2022	<div><div> +  = </div><div>Número total de homens</div><div>Salário médio para Homens (H)</div></div> <div><div> +  = </div><div>Número total de mulheres</div><div>Salário médio para Mulheres (M)</div></div> <div>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</div>	75,1%

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

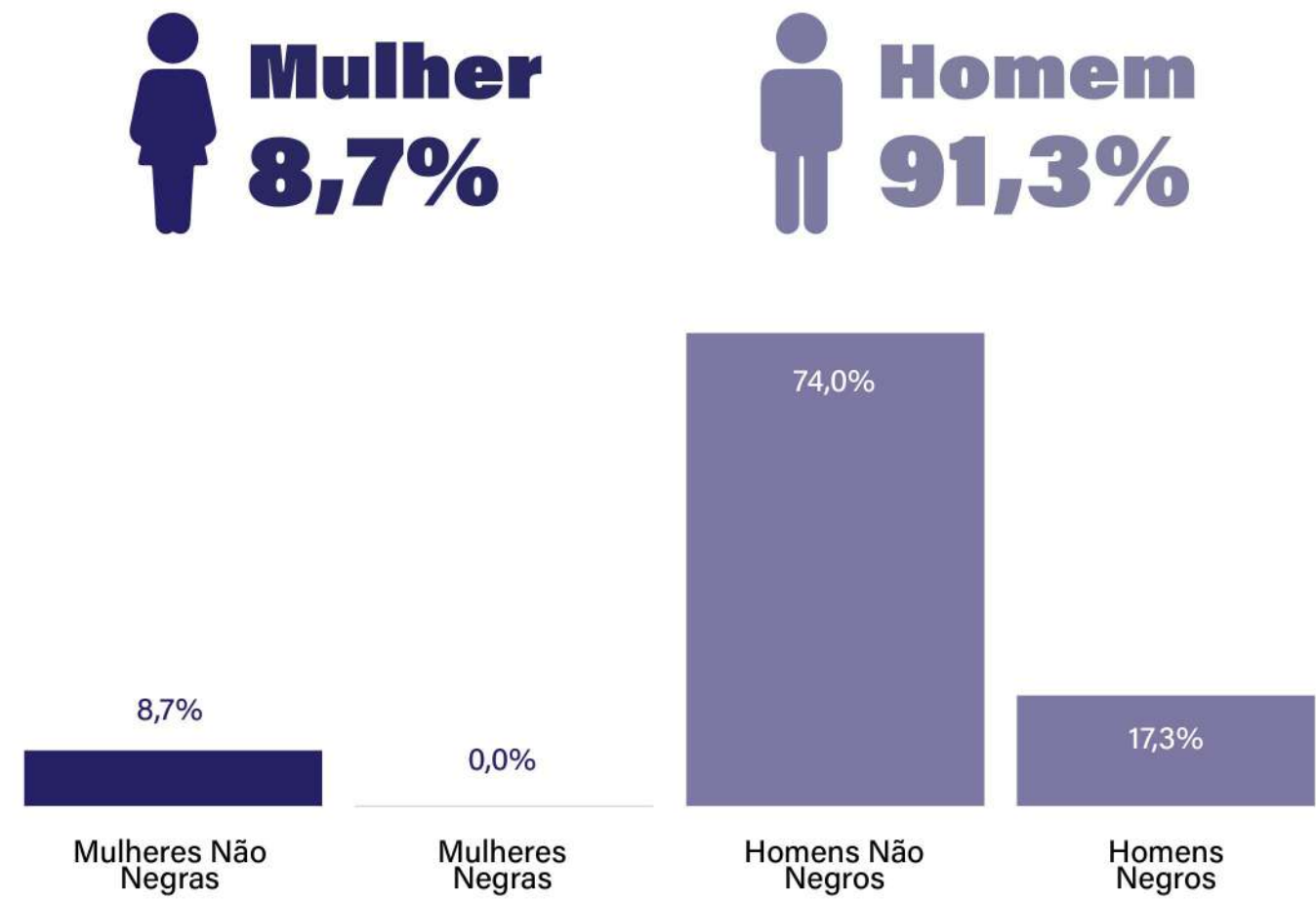
Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de 3 mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.



Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:



A) Composição do total de empregados por sexo, etnia e raça.



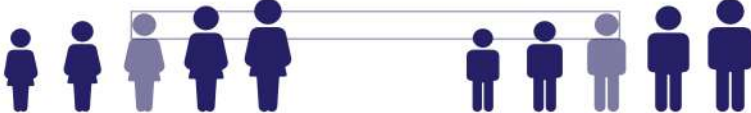
B) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios Remuneratórios	
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	
Ações de apoio à 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	

Relatório SAO

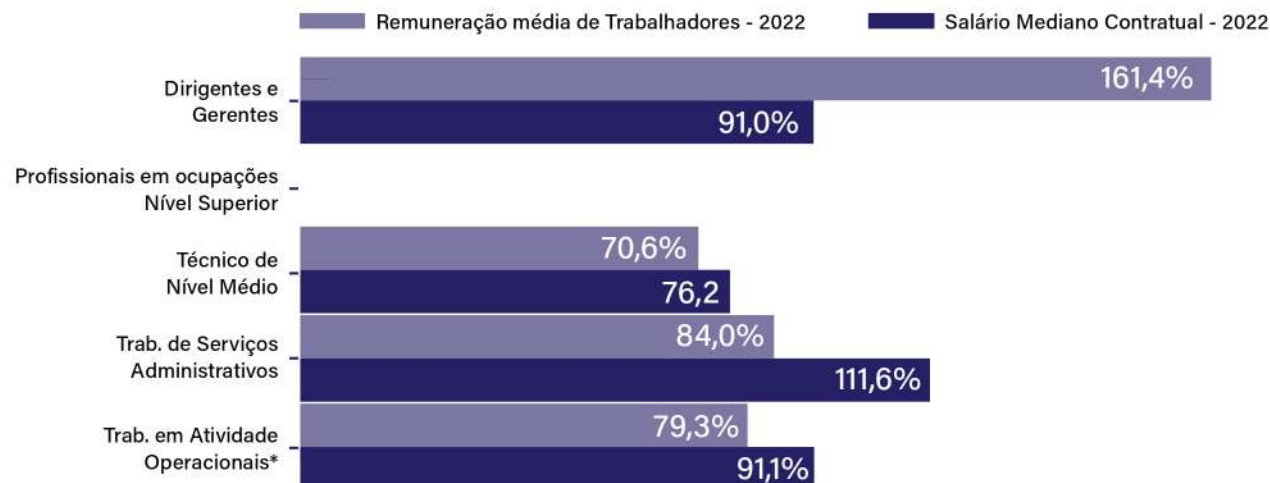
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens | Filial Guarulhos

Diferença de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 98,1%.

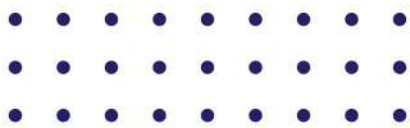
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) - 2022	<div> Salário mediano para Mulheres (M) </div> <div> Salário mediano para Homens (H) </div> <div> $\text{Divisão M/H} = \text{quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em \%}$ </div> 	100,0%
Remuneração Média (incluir descontos e acréscimos) - 2022	<div> $\text{Número total de homens} = \text{Salário médio para Homens (H)}$ </div> <div> $\text{Número total de mulheres} = \text{Salário médio para Mulheres (M)}$ </div> <div> $\text{Divisão M/H} = \text{quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em \%}$ </div> 	98,1%

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

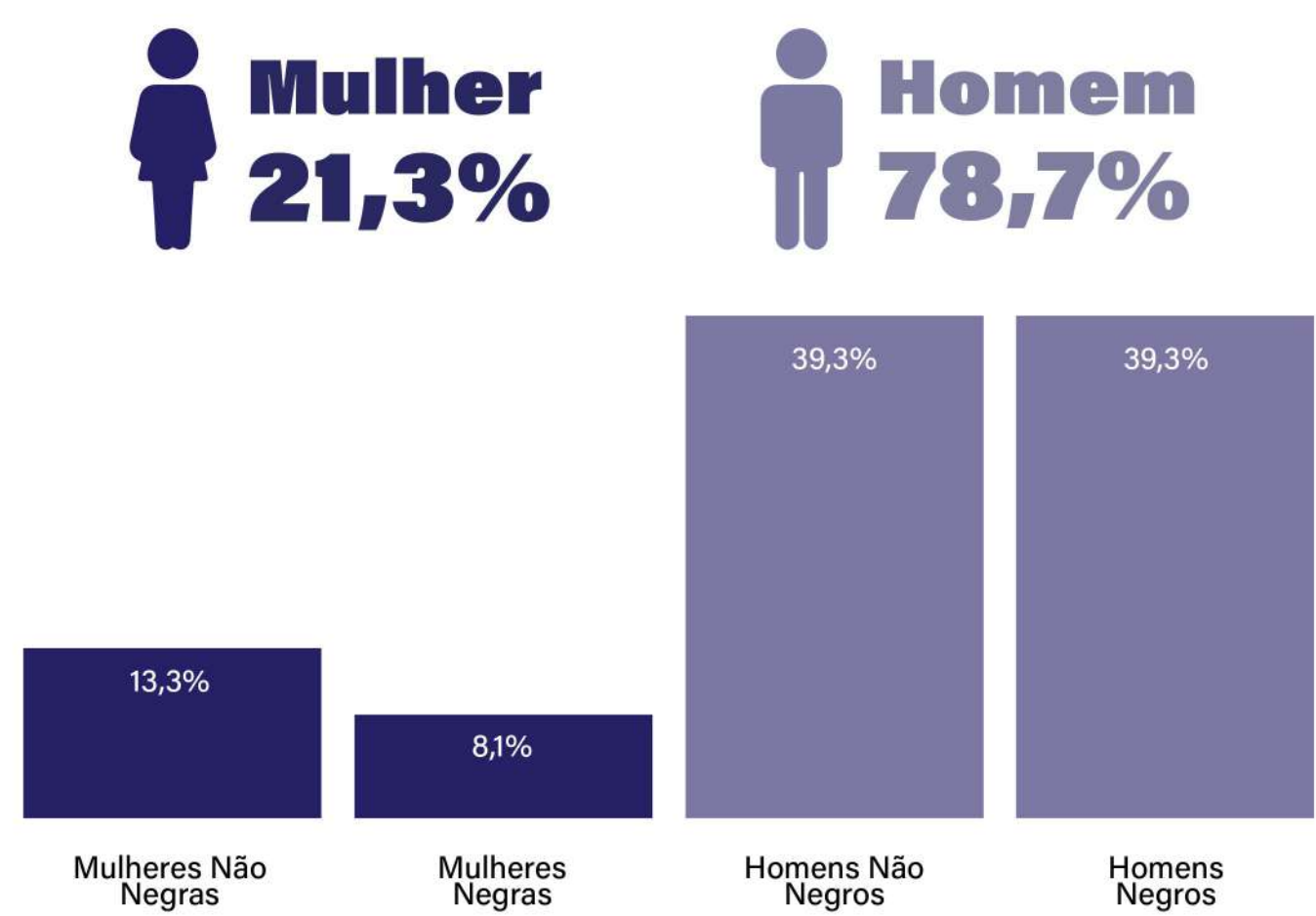
Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de 3 mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.



Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:



A) Composição do total de empregados por sexo, etnia e raça.



B) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios Remuneratórios	
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	
Ações de apoio à 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	



OBRIGADA