

RELATÓRIO IGUALDADE SALARIAL

Em cumprimento à Lei nº 14.611 de 04 de Julho de 2023, à Portaria MTE N° 3.714 ao Decreto nº 11.795/2023, bem como aos compromissos do Grupo Arcor do Brasil para a promoção de práticas de inclusão e diversidade, divulgamos o relatório de igualdade salarial das empresas Arcor do Brasil Ltda. e Bagley do Brasil Alimentos Ltda.

É importante saber que a CBO (Classificação Brasileira de Ocupações) é um sistema que organiza e ¹classifica as profissões existentes no Brasil, tendo sido utilizada como base para elaboração do relatório.

ELA SERVE PARA:

- ◆ Identificar e nomear profissões;
- ◆ Descrever, de forma geral e ampla, as atividades que cada profissão realiza;
- ◆ Informar os requisitos, formações acadêmicas e experiências necessárias mais utilizados no mercado de trabalho².

PARA QUE É UTILIZADO:

- ◆ Buscar informações sobre profissões;
- ◆ Auxiliar empresas a classificar cargos e funções (e-Social e Caged);
- ◆ Pesquisas públicas de mercado de trabalho;
- ◆ Políticas públicas de emprego e qualificação profissional.

Os dados dos relatórios estão anonimizados conforme a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD 13 709/2018. As informações foram agrupadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego de acordo com os Grandes Grupos da CBO (Classificação Brasileira de Ocupações).

Grandes Grupos: É uma classificação do governo que reúne diferentes tipos de trabalho (cargos/departamentos)

(1) Reconhecimento para fins classificatórios, sem função de regulamentação profissional

(2) Não traduz a realidade para todos os cargos.

DECLARAÇÃO DE IGUALDADE SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS - 1 SEMESTRE 2024

CNPJ: 62.706.981/0001-44 Declaração preenchida e enviada por TURY do Brasil em 21/02/2024 15:15

1. A empresa POSSUI plano de cargos e salários ou plano de carreira.
2. A empresa POSSUI políticas de incentivo à contratação de mulheres,
 - 2.1. As seguintes políticas de incentivo à contratação de mulheres foram aplicadas:
 - Programas de contratação mulheres com deficiência
 - Incentivos à contratação de mulheres LBTQI:
 - Incentivos à contratação de mulheres negras (pretas e pardas)
 - Incentivos à contratação de mulheres chefes de família
3. A empresa POSSUI políticas para promoção de mulheres a cargos de direção e gerência.
4. Consideradas políticas que apoiam o incentivo ao compartilhamento de obrigações familiares, a empresa adota:
 - NÃO ADOTA Flexibilização do regime de trabalho para apoio à parentalidade
 - Concessão antecipada de férias individuais PARA AMBOS
 - Faltas abonadas (art. 473 da CLT) PARA AMBOS
 - NÃO ADOTA Licença paternidade estendida
 - NÃO ADOTA Licença maternidade estendida
 - Auxílio creche (ou creche) PARA MULHERES
5. Os critérios salariais e remuneratórios para progressão na carreira utilizados por sua empresa são:
 - Cumprimento de metas de produção, definidas pela empresa
 - Disponibilidade para horas extras, viagens, compromissos com os clientes
 - Disponibilidade de pessoas em ocupações específicas no mercado de trabalho
 - Tempo de experiência profissional
 - Capacidade de trabalho em equipe
 - Proatividade (desenvolvimento de ideias e sugestões para melhorar os resultados)



CONSIDERAÇÕES IMPORTANTES SOBRE OS RELATÓRIOS DIVULGADOS:

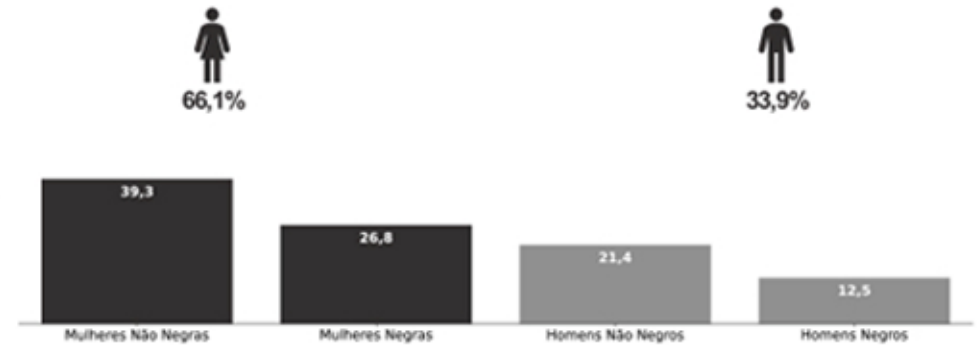
- ◆ O relatório a seguir foi elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, do Governo Federal, e levou em conta informações do e-social de 2022.
- ◆ Acreditamos que nos próximos relatórios, o Governo deverá usar informações atuais, passando a refletir melhor o quadro da TURY DO BRASIL.
- ◆ Em atendimento às normas publicadas, os relatórios são divididos por empresas com 100 ou mais empregados(as).

“A metodologia utilizada para elaboração deste relatório pode não refletir as dinâmicas mais atuais.”

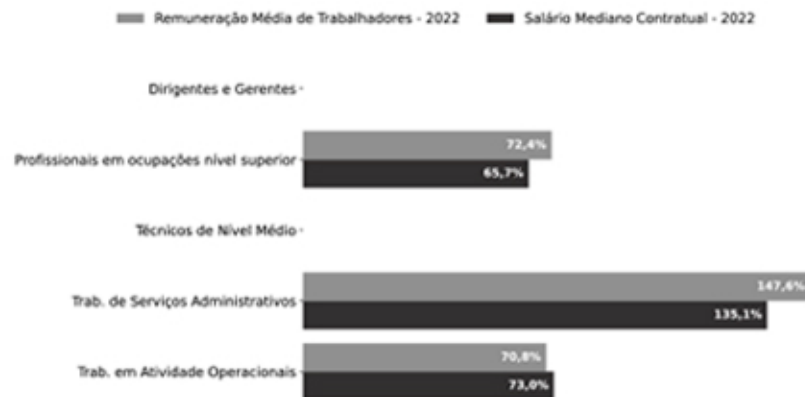
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024 CNPJ: 62706981000144

Diferenças de salários entre mulheres e homens:
O salário mediano das mulheres

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:



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	

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.