

O relatório, produzido pelo Ministério do Trabalho (MTE) com base nas informações do E-Social e da RAIS de 2023 não reflete o atual cenário da Supera e suas políticas de remuneração.

A metodologia utilizada para apuração do MTE não é clara e não foi compartilhada com a comunidade, mas é possível verificar que não reflete os principais critérios de diferenciação entre áreas, cargos, tempo de empresa, função, experiência profissional, dentre outros critérios legais, gerando distorções nos percentuais apresentados.

A Supera reafirma seu compromisso em desenvolvimento humano contínuo e em promover, de forma transparente, um ambiente equalitário, garantindo a adoção da mesma faixa salarial, para homens e mulheres que exercem funções idênticas e que possuam mesmo tempo de casa e experiência profissional, além de trabalhar ativamente para a inclusão de grupos minorizados.

Outros dados que corroboram nosso compromisso com a equidade salarial de gênero é nossa adesão crescente de respondentes à pesquisa de clima, realizada pela Great Place to Work, onde atingimos o número recorde de 91% de respondentes, o que demonstra uma abertura clara e genuína da empresa para ouvir seus colaboradores. Em 2024 completamos 8 anos de certificação, com melhoras ano a ano e em diversas categorias.

Atuamos de forma estruturada nas ações de diversidade e inclusão, desde o letramento, às ações afirmativas, que trazem resultados tangíveis à organização. Como por exemplo, um programa pioneiro na indústria farmacêutica brasileira, de Mentoria Feminina para todas as 186 mulheres da Força de Vendas, com o objetivo de garantir ferramentas para o desenvolvimento profissional de cada uma delas e, desta forma, prepará-las para futuras posições de liderança. Como resultado, 152 concluíram os quatro módulos da capacitação, com engajamento que representa cerca de 80% do time feminino e em 2024, fruto de todo o programa, tivemos 5 mulheres promovidas a Gerente Distrital.

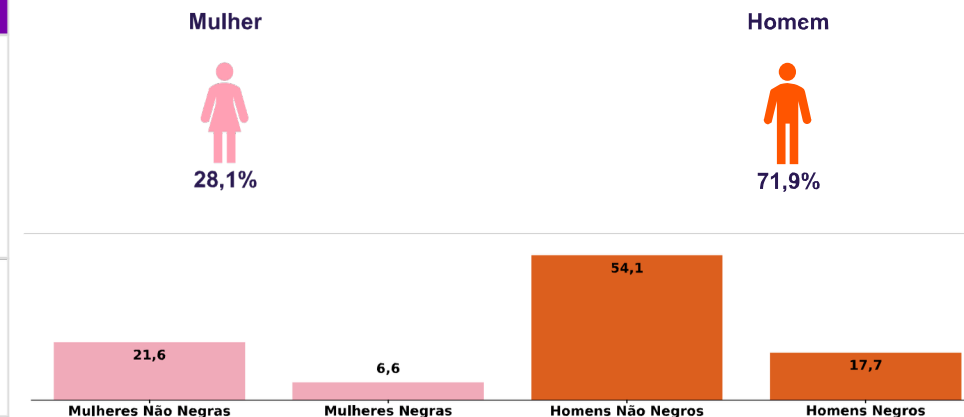
A razão M/H está ainda mais equilibrada do que na leitura anterior, temos cada vez mais mulheres em nosso quadro de colaboradores, o que demonstra que nossas ações relacionadas as equidade de gênero e diversidade e inclusão são um compromisso contínuo e inecívavel para com uma sociedade mais equânime e justa.

Diferenças 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 82,8%

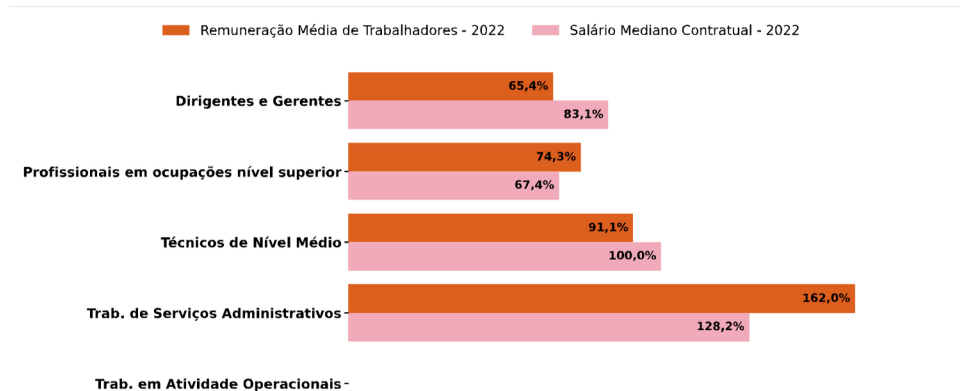
Indicador	Definição	Razao M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	100,0%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	<p>Número Total de Homens = Salário médio para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	82,8%

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+, Indígenas)	☑️ ☑️ ☑️ ☑️ ☑️
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	☑️