

Relatório de Transparência Salarial

A Coopermota Cooperativa Agroindustrial reafirma seu compromisso em cumprir toda a legislação vigente, valorizando o trabalho de mulheres e homens sem qualquer distinção. Reforça também seu compromisso em adotar práticas salariais e remuneratórias justas e equitativas de acordo com critérios reconhecidamente isentos de quaisquer práticas discriminatórias.

Sendo assim, em conformidade com a Lei 14.611/2023, a Coopermota vem a público apresentar o Relatório de Transparência Salarial, anexo, como forma de cumprir os preceitos legais e sociais, ressaltando que os dados que constam no documento referem-se ao ano de 2023, não refletindo, portanto, a realidade atual, no que se refere a distribuição de colaboradores por raça e sexo.

Tais informações coletadas não evidenciam os critérios remuneratórios adotados pela cooperativa, tais como:

1. Política de Remuneração;
2. Plano de metas e Participação nos resultados;
3. Tempo de serviço;
4. Horas extras;

A diretoria

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

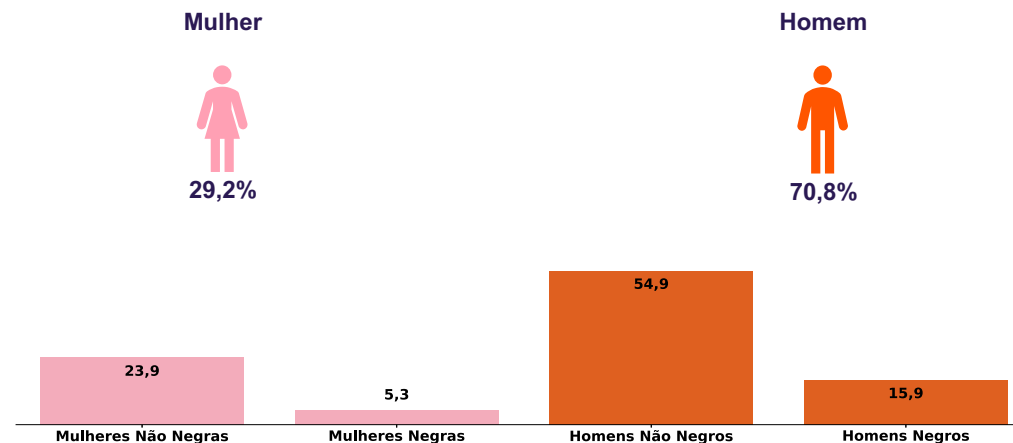
Empregador: 46.844.338/0001-20 / Quant. de trabalhadores: 140

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 89,3% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 47,1%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

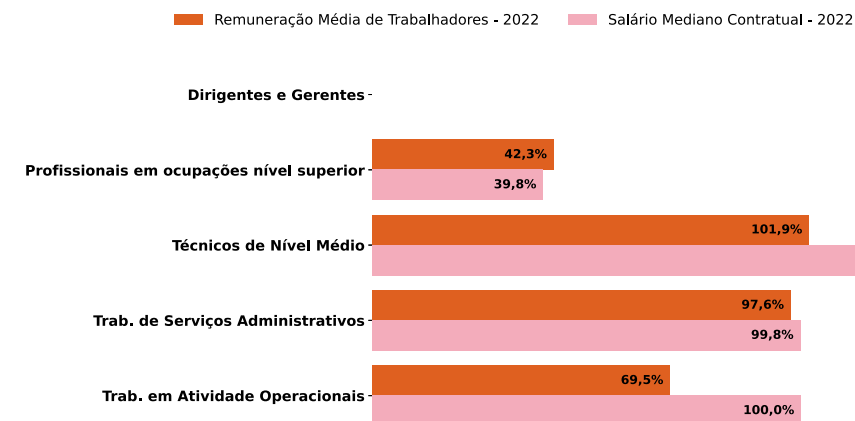
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	89,3%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 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>	47,1%

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+, Indígenas)	☑️
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.