



RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL

A CLEMAR é uma empresa comprometida com o respeito à dignidade de todas as pessoas e aos direitos que lhes são inerentes, e busca favorecer e preservar o bem-estar dos colaboradores, fornecedores, parceiros e comunidade.

Com o aprendizado de mais de 50 anos de práticas empresariais, buscamos não apenas cumprir com obrigações legais, mas promover uma cultura de respeito em todas as áreas de atuação, trazendo a expressão do que a empresa valoriza e acredita: transparência, valores, princípios, compromissos, confiança, ética e conformidade (compliance) com as regras, procedimentos, práticas, políticas e legislações vigentes.

A Clemar dedica seus melhores esforços para promoverem um ambiente de trabalho diversificado e inclusivo no qual os colaboradores sejam tratados com dignidade, respeito e justiça, independentemente de raça, cor, religião, sexo, idade, origem étnica ou nacional, deficiência, orientação ou preferência sexual, identidade de gênero, estado civil, status de cidadania, preferência política ou outras características pessoais.

As mulheres são parte integral de nosso modelo de negócios e nossas aspirações de crescimento. Buscamos administrar e fazer crescer uma empresa socialmente responsável, na qual as mulheres participam de forma equitativa. Acreditamos que a inclusão econômica e os direitos das mulheres são prioridades para nosso desenvolvimento em longo prazo. Nossa abordagem começa com o respeito aos direitos da mulher e se estende à sua promoção, bem como o auxílio ao desenvolvimento à capacitação e à abertura de oportunidades.

Em cumprimento ao disposto no Art. 4º da Portaria 3.714/2023 do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, a CLEMAR divulga os Relatórios de Transparência Salarial elaborados pelo MTE, com base em dados do eSocial relativos ao ano de 2022, para as filiais que contem com o mínimo de 100 empregados(as).

Sabemos da relevância dessa Lei e de sua importância para a busca por equidade de gênero nas empresas. No entanto, A Clemar não teve participação no processo de coleta, análise de dados ou definição da metodologia utilizada. Além disso, tais relatórios necessitariam de alguns esclarecimentos, tais como, o agrupamento de cargos por CBO (Classificação Brasileira de Ocupações) que não considerou nível, tempo de casa e área de atuação dos cargos; e características do trabalho, como, por exemplo, regimes diferentes de carga horária, entre outros.

Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios do Ministério do Trabalho e Emprego - 1º Semestre de 2024:

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024 CNPJ: 83.932.418/0001-64

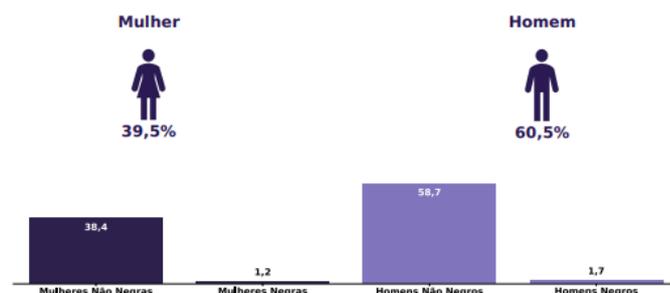


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 56,5%

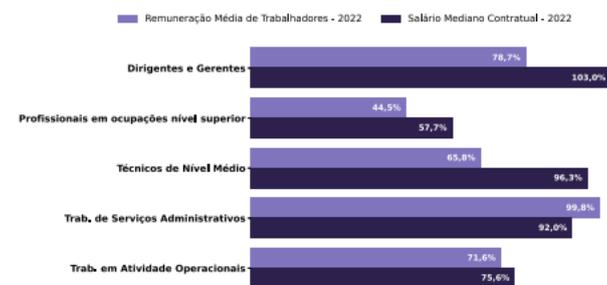
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça

| Indicador | Definição | Razao M/H |
|--|--|-----------|
| Salário Contratual Mediano (não pago) - 2022 | Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em % | 100,0% |
| 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) Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%) | 56,5% |



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 | PO |
| Tempo de experiência profissional | PO |
| Capacidade de trabalho em equipe | PO |
| Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões | PO |
| Ações para aumentar a diversidade | 1º Sem 2024 |
| Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos | PO PO PO PO PO |
| Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+) | PO |
| Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência | |

Fonte: eSocial. Rais 2022 e Portal Emprega Brasil mar.2024

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

CNPJ: 83.932.418/0011-36

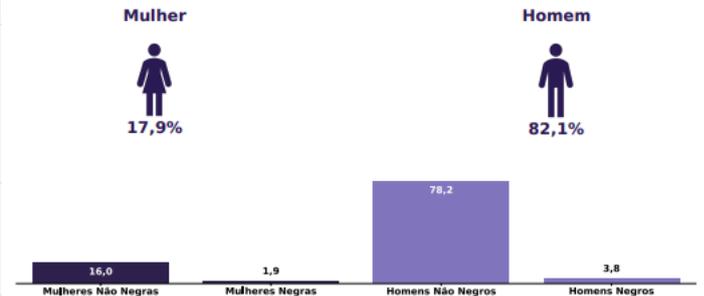


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 61,8% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 70,3%

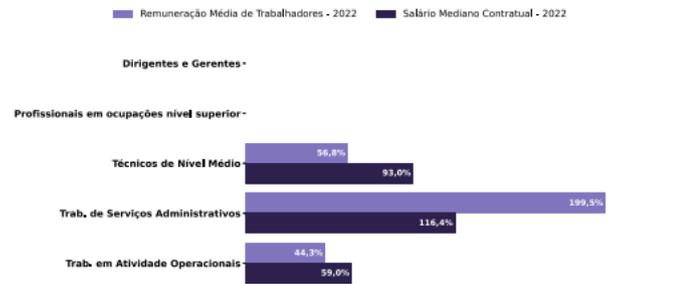
| Indicador | Definição | Razão M/H |
|--|--|-----------|
| Salário Contratual Mediano (não pago) - 2022 | Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em % | 61,8% |
| Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) - 2022 | Número total de Homens = Salário médio para Homens (H) Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%) | 70,3% |

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.

Fonte: eSocial. Rais 2022 e Portal Emprega Brasil mar.2024

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 | 100% |
| Tempo de experiência profissional | 100% |
| Capacidade de trabalho em equipe | 100% |
| Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões | 100% |
| Ações para aumentar a diversidade | 1º Sem 2024 |
| Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos | 100% |
| Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+) | 100% |
| Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência | |

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

CNPJ: 83.932.418/0007-50

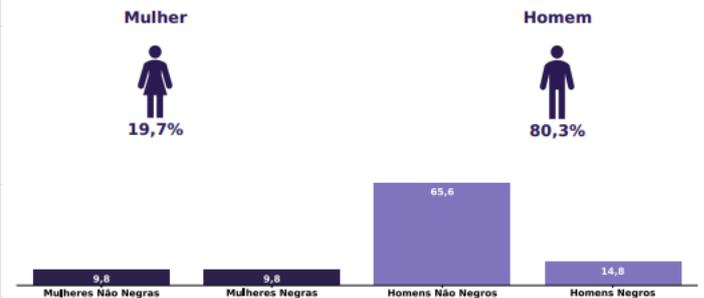


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 142,6% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 71,1%

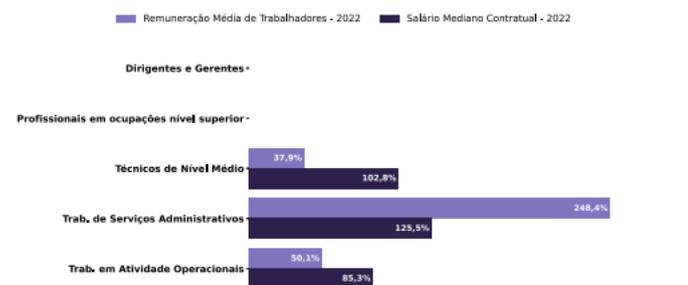
| Indicador | Definição | Razão M/H |
|--|--|-----------|
| Salário Contratual Mediano (não pago) - 2022 | Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em % | 142,6% |
| Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) - 2022 | Número total de Homens = Salário médio para Homens (H) Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%) | 71,1% |

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.

Fonte: eSocial. Rais 2022 e Portal Emprega Brasil mar.2024

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 | 100% |
| Tempo de experiência profissional | 100% |
| Capacidade de trabalho em equipe | 100% |
| Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões | 100% |
| Ações para aumentar a diversidade | 1º Sem 2024 |
| Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos | 100% |
| Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+) | 100% |
| Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência | |

Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios do Ministério do Trabalho e Emprego - 2º Semestre de 2024:

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

Empregador: 83.932.418/0001-64 / Quant. de trabalhadores: 352

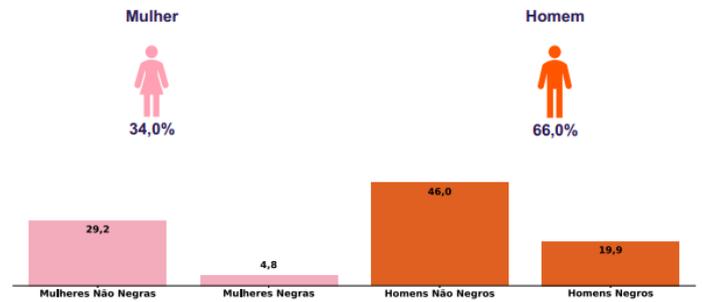


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 110,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 83,0%

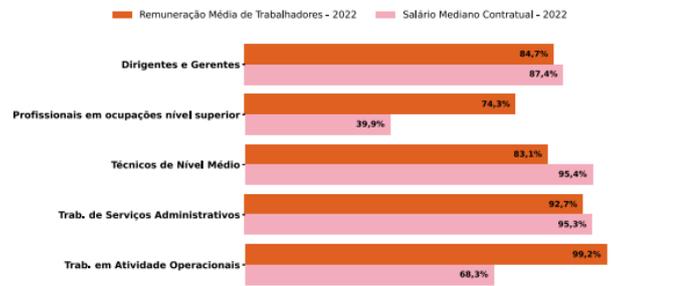
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

| Indicador | Definição | Razao M/H |
|--|--|-----------|
| Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022 | Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) | 110,0% |
| Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022 | Salário médio para Homens (H) Salário médio para Mulheres (M) | 83,0% |

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.

Fonte: eSocial. Rais 2023 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2024

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

Empregador: 83.932.418/0011-36 / Quant. de trabalhadores: 230

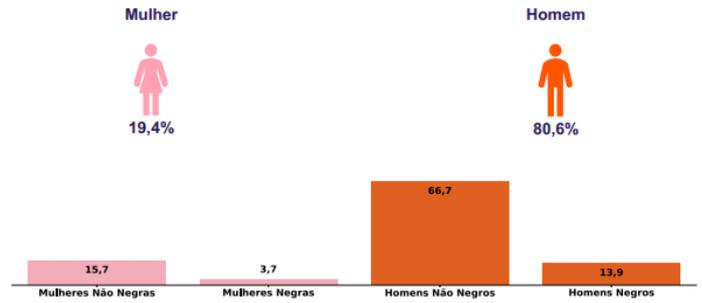


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 73,2% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 58,9%

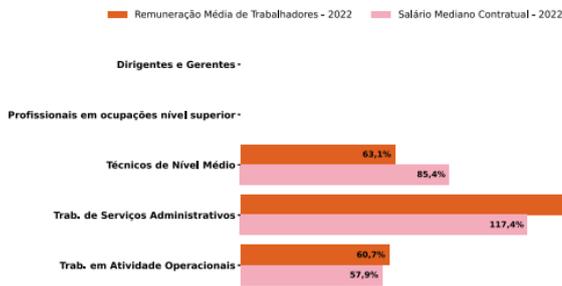
| Indicador | Definição | Razão M/H |
|--|---|-----------|
| Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022 | <p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p> | 73,2% |
| Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022 | <p>Salário médio para Homens (H) = $\frac{\text{Número Total de Homens}}{\text{Salário médio para Homens (H)}}$</p> <p>Salário médio para Mulheres (M) = $\frac{\text{Número Total de Mulheres}}{\text{Salário médio para Mulheres (M)}}$</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em %</p> | 58,9% |

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 | 🚫 |

Fonte: eSocial. Rais 2023 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2024