

Em cumprimento a Lei nº 14.611 de 04 de julho De 2023, a Portaria MTE Nº 3.714, e a Instrução Normativa GM/MTE nº6, bem como aos compromissos da Unimil para a promoção de práticas e ações de diversidade e inclusão, divulgamos o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios referente ao ano de 2023 publicado pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

A Unimil esclarece que os dados estatísticos apontados no relatório decorrem da metodologia adotada pelo M.T.E na sua elaboração e refletem apenas diferenças salariais por grandes grupos de ocupações da CBO (Classificação Brasileira de Ocupações), não levando em consideração critérios isonômicos como atividades exercidas por cada pessoa, grau de responsabilidade da posição, expertise, tempo de serviço, dentre outros estabelecidos na própria CLT, ao agrupar níveis de responsabilidades distintos o relatório tem seus dados distorcidos, bem como não reflete os planos de remuneração e arquitetura de cargos da empresa que visam isonomia salarial entre homens e mulheres que exerçam funções idênticas e sejam equivalentes em tempo e desempenho, mantendo o comprometimento pela igualdade salarial, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade, respeitando todos os quesitos estabelecidos em lei.

Em paralelo à divulgação deste relatório, gostaríamos de destacar as iniciativas que demonstram nosso compromisso com a equidade salarial:

Liderança Feminina: A empresa está comprometida a aumentar a quantidade de mulheres em cargos de liderança, demonstrando nosso compromisso em promover a igualdade de oportunidades e reconhecer o talento independentemente do gênero.

Programa Empresa Cidadã: Adotamos o Programa Empresa Cidadã, proporcionando licenças parentais estendidas aos nossos colaboradores, fortalecendo os laços familiares e promovendo um ambiente de trabalho mais inclusivo e equilibrado.

Incentivo à Diversidade: Nossa empresa possui objetivos claros de incentivo à contratação de mulheres, mulheres com deficiência, mulheres negras e LGBTQIA+, buscando garantir uma representatividade genuína em todos os níveis organizacionais.

Plano de Carreira e Salários: Mantemos um plano de cargos e salários transparentes, onde todos tem acesso as descrições de cargos para suportar o seu planejamento de carreira, bem como informações salariais do seu cargo, garantindo transparência, oportunidades iguais de desenvolvimento e remuneração justa para todos os nossos funcionários.

Canal de Denúncias: Estamos comprometidos em manter um ambiente seguro e ético para todos os nossos funcionários, onde possam reportar eventuais irregularidades com confiança e segurança.

Reafirmamos o nosso compromisso com a diversidade e inclusão para continuar desenvolvendo um ambiente de trabalho onde todos são livres para contribuir plenamente e alcançar seu máximo potencial para que a vida possa avançar.

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

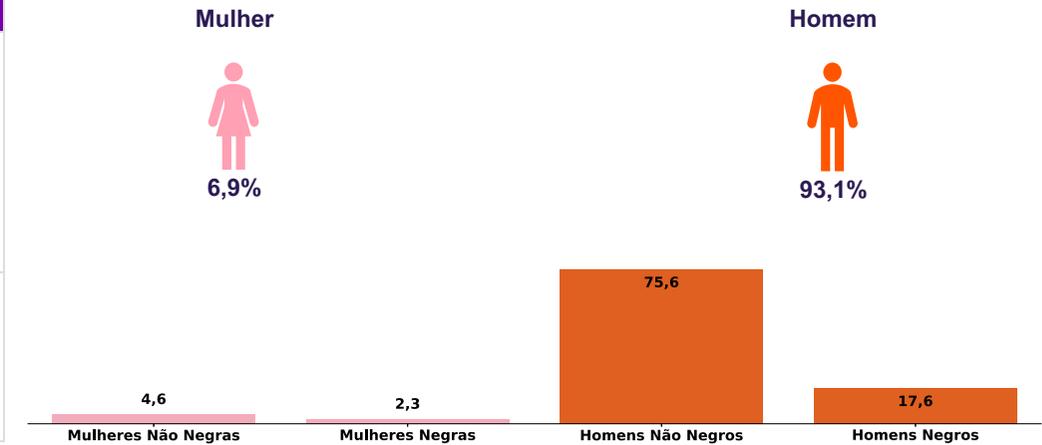
Empregador: 03.350.300/0001-99 / Quant. de trabalhadores: 353

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 82,6% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 82,1%

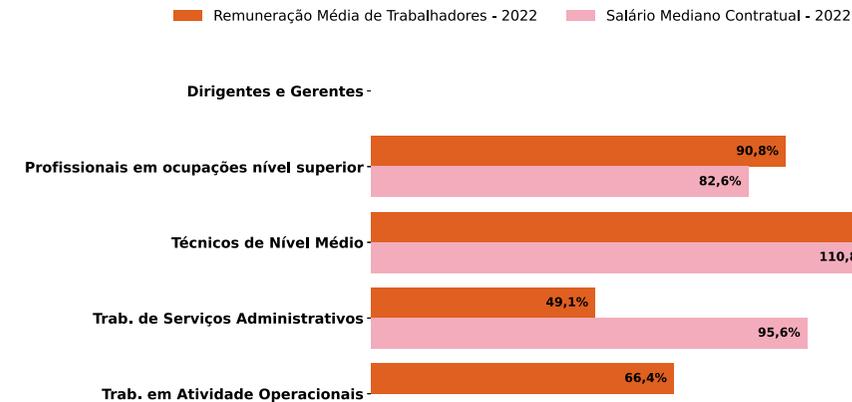
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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>	82,6%
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>	82,1%

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:



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	🏠

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

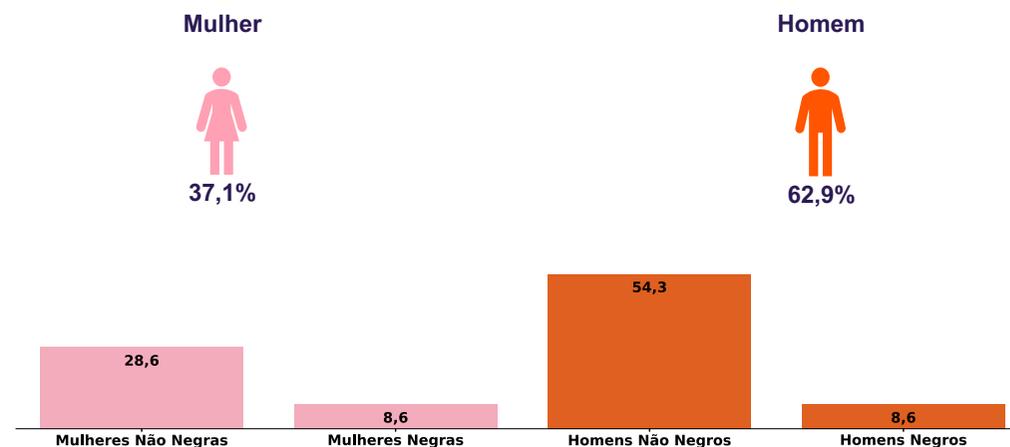
Empregador: 03.350.300/0008-65 / Quant. de trabalhadores: 104

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 90,9% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 103,3%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

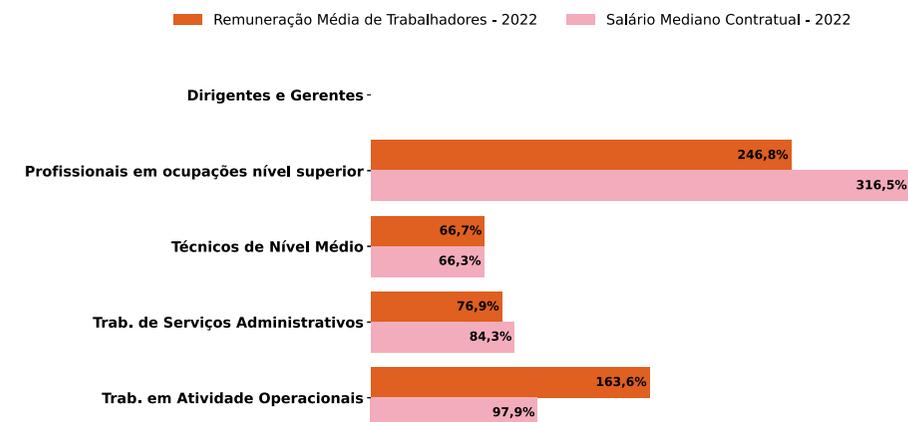
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	90,9%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 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>	103,3%

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.