

A CKTR, vem divulgar o Relatório de Igualdade salarial, elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, sendo esta republicação feita pela empresa para fins de cumprimento da legislação.

Aproveitamos para reafirmar que não temos e que proibimos qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, inclusive relacionada ao salário e/ou remuneração, por motivo de gênero, identidade de gênero, origem, raça, cor, religião, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, observando fielmente o disposto em legislação.

Esclarecemos que este relatório se refere apenas a uma de nossas filiais, considerando possuir mais de 100 funcionários.

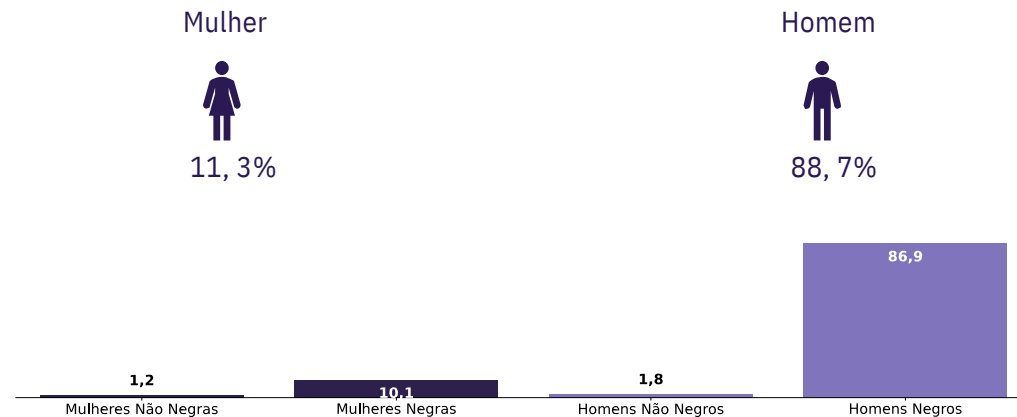
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024

CNPJ: 82502196000772

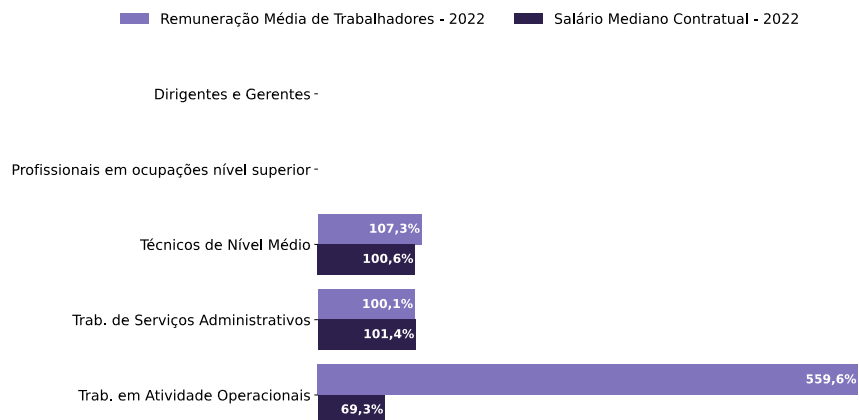
Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 182,7% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 218,5%

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 %	182,7%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	Salário médio para Homens (H) = Número total de Homens / Salário médio para Mulheres (M) = Número total de Mulheres Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)	218,5%

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 com 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 aos

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	