

TRANSPARÊNCIA SALARIAL E CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS

LEI 14611/23

A JB CONSERVADORA está atenta e apóia a prática de transparência salarial e critérios remuneratórios conforme reza a lei 14611/23.

Nós seguimos rigorosamente os preceitos legais da CLT, e as definições estabelecidas nas convenções coletivas do trabalho, que regem a nossa categoria e são celebradas entre os sindicatos representativo da categoria patronal e representativo dos empregados.

A JB CONSERVADORA adota uma política de remuneração com tabelas salariais elaboradas a partir do que define a CCT do sindicato ao qual pertence, onde a remuneração é definida pelos cargos/funções, respeitando os critérios e requisitos de acesso que consideram a qualificação técnica e as competências necessárias para a execução das funções, sem distinção.

A cultura organizacional da JB CONSERVADORA, **valoriza a diversidade, estimula a inclusão e rechaça qualquer tipo de discriminação.**

Temos orgulho em ser uma empresa ética, justa e cumpridora das nossas responsabilidades nas esferas sociais e governamentais.

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

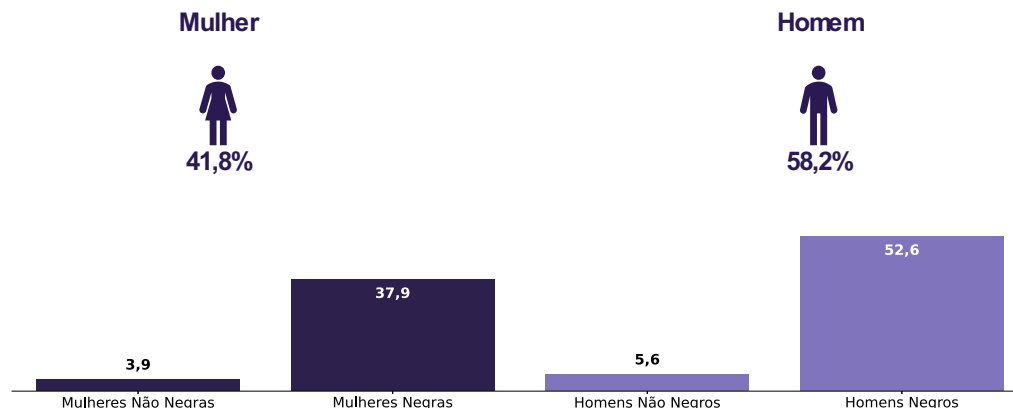
CNPJ: 19396763000121

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 77,2% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 74,3%

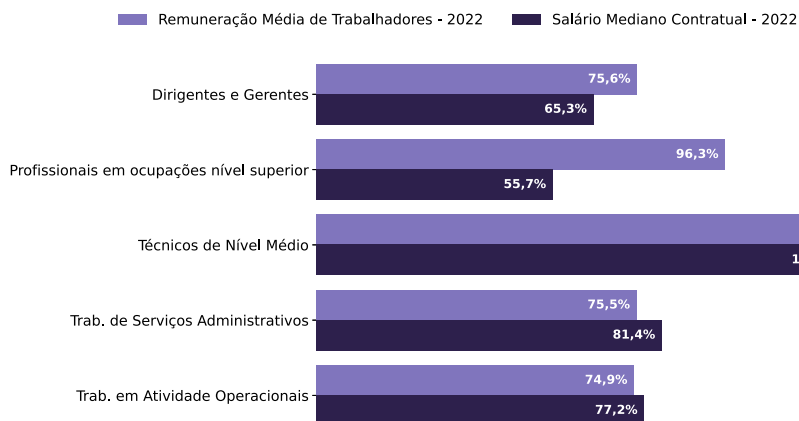
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	77,2%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	<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 ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	74,3%

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:



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+)	
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.