

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

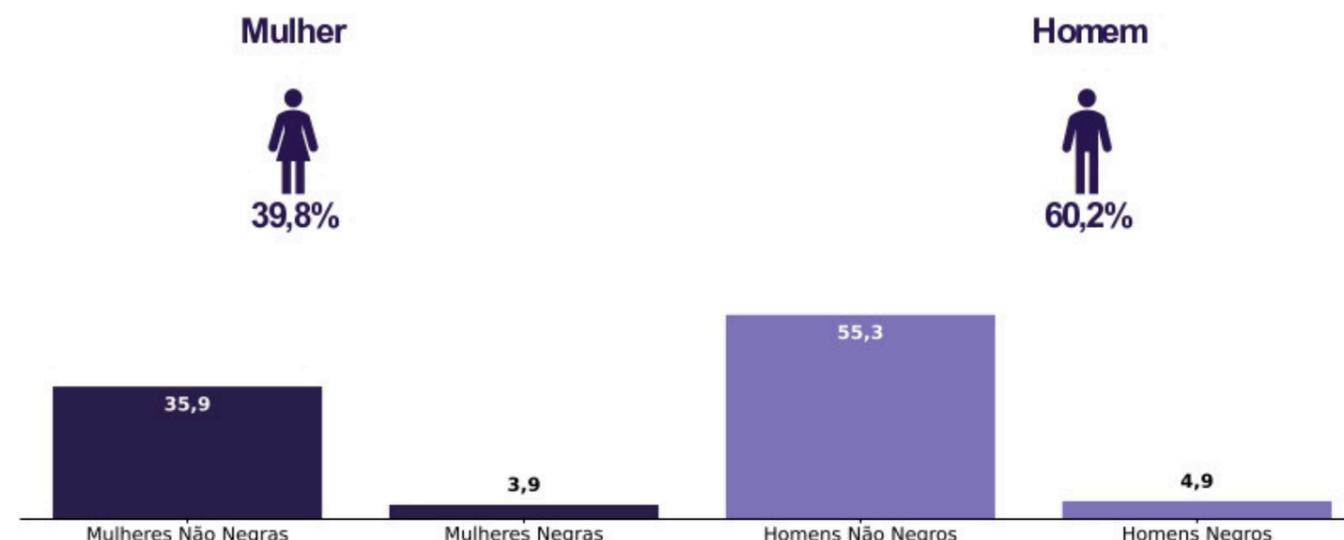
CNPJ: 26228525000172

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 94,9% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 91,9%

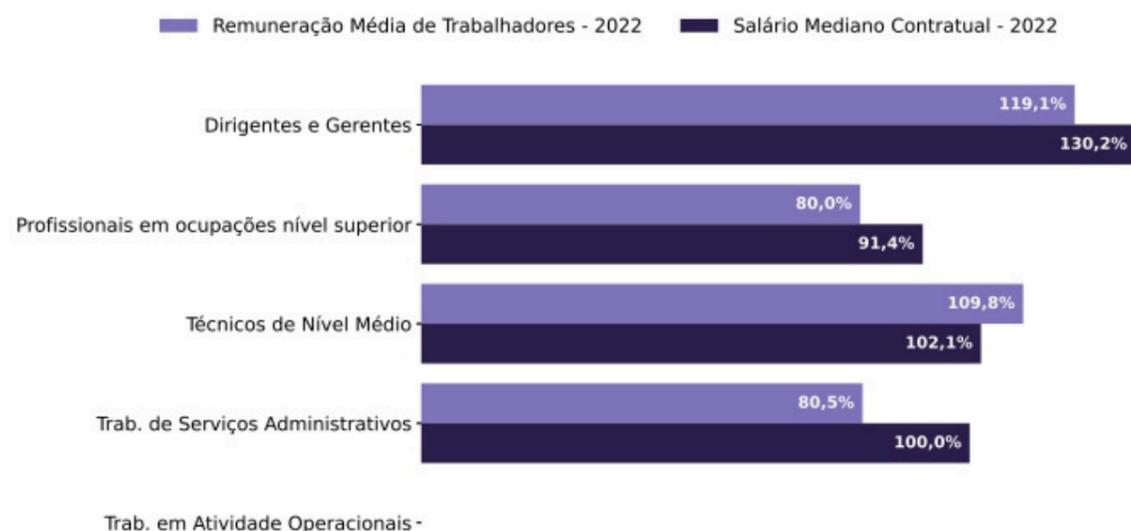
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	94,9%
Remuneração Média (inclui descontos e a crescimos) – 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>	91,9%

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:



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.

Relatório Igualdade Salarial

TRABALHO E EMPREGO (MTE) EM CONFORMIDADE COM O DECRETO Nº 11,795/2023 E A PORTARIA MTE Nº 3.714/2023

Em cumprimento a lei de igualdade salarial e sua regulamentação, publicamos o relatório de transparência salarial. O relatório foi realizado com base em informações do e-social e de questionário aplicado à empresa pelo Ministério do Trabalho. No entanto, o modelo matemático aplicado não é capaz de detectar as particularidades aplicadas a cada empresa, não abordando integralmente a questão da equidade salarial entre gêneros, no que diz respeito à remuneração por trabalho de igual valor, produtividade semelhante ou exercício das mesmas funções.

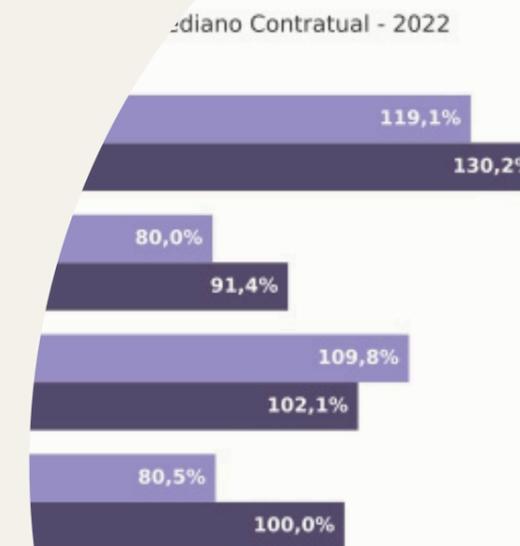
Porém, é possível identificar que, mesmo diante das particularidades que impactam no resultado, o relatório demonstrou que a equivalência salarial média está na base de 91,9%.

Por fim, reiteramos que as diferenças, quando existentes, possuem as devidas justificativas, todas amparadas no cumprimento da legislação e que, identificando eventuais pontos de atenção, implantaremos planos de mitigação. Na Suno, adotamos uma abordagem proativa para promover a igualdade de oportunidades e reconhecimento justo dentro da nossa equipe. Valorizamos o mérito e investimos em programas de desenvolvimento profissional que incentivam o crescimento individual de nossos colaboradores, independentemente de sua origem, gênero ou qualquer outra característica.

o salário mediano das mulheres em comparação com o salário médio equivalia a 91,9%

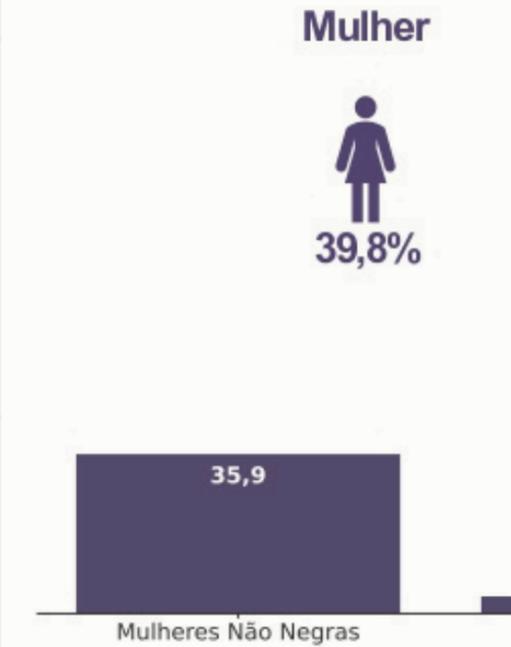
	Razão M/H
Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	94,9%
Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)	91,9%

das mulheres em comparação



ção ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seguintes motivos: (1) por não ter mulheres; (2) por não ter homens; (3) por não ter três ou mais colaboradores em aquele grupo ocupacional.

Elementos que podem explicar a diferença salarial
a) Composição do total de



b) Critérios de remuneração

Ações
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Remuneração
Cumprir metas de produção
Disponibilidade para horas extras, reuniões, viagens
Disponibilidade de pessoa em ocupação
Tempo de experiência profissional
Capacidade de trabalho em equipe
Proatividade, desenvolvimento de ideias
Ações de apoio a compartilhamento de conhecimento
Políticas de contratação de mulheres (maternidade, licença-paternidade, família, LGBTQIA+)
Políticas de promoção de mulheres para cargos de liderança