



Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

Plantas de Limeira e Engenheiro Coelho

31 de março de 2024

Como uma empresa global de tecnologia com cerca de 5500 profissionais no Brasil, a ZF possui valores sólidos de diversidade e inclusão.

O respeito e compromisso com o desenvolvimento de suas colaboradoras e colaboradores, os altos padrões de saúde e segurança, além do respeito aos direitos humanos, com condições justas de trabalho e remuneração, fazem parte dos valores fundamentais da empresa.

Em julho do ano passado foi sancionada a Lei 14.611/2023, regulamentada pelo Decreto 11.795/23 e Portaria 3.714/23, popularmente conhecida como Lei da Igualdade Salarial.

A nova medida objetiva reforçar preceitos de igualdade previstos na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como garantir práticas que favoreçam a equidade salarial sem qualquer discriminação de gênero, raça, etnia, origem ou idade.

Recentemente, a Confederação Nacional da Indústria (CNI) e a Confederação Nacional do Comércio, Bens, Serviços e Turismo (CNC) solicitaram ao Supremo Tribunal Federal a apreciação e revisão de alguns pontos da lei, especialmente o que se refere à obrigatoriedade das empresas, com mais de 100 colaboradores e colaboradoras, publicarem um relatório padrão, definido e disponibilizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), cujos critérios de elaboração não são claros e, portanto, não permitem que as empresas tenham a oportunidade de validar se os dados contidos nos respectivos relatórios refletem a realidade.

Em 21 de março de 2024, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) disponibilizaria os referidos relatórios para a matriz da ZF e suas filiais. No entanto, foram disponibilizados pelo MTE somente os relatórios das unidades de Limeira e Engenheiro Coelho, os quais compartilhamos abaixo, juntamente com as devidas considerações sobre os dados apresentados:

- A ZF não reconhece a consistência e precisão dos dados apresentados nos relatórios.
- Os dados estatísticos apresentados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) sobre diferenças salariais não refletem prática discriminatória entre homens e mulheres que exercem as mesmas funções em nossa empresa.
- Os dados refletem apenas diferenças por grupos de ocupações/cargos e não nas mesmas funções. Para homens e mulheres que exercem funções idênticas a empresa adota a mesma faixa salarial.
- Os dados contidos nos relatórios disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) não levaram em conta as diferenças de remuneração existentes em razão do tempo de serviço superior a 4 anos, habilidade técnica e a produtividade de cada um, fatores estes que influenciam diretamente as condições salariais, e é reconhecido na própria CLT, artigo 461, como uma diferenciação válida.
- A empresa já adota programas que promovem a equidade entre homens e mulheres.

Planta de Limeira:

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024 CNPJ: 60857349000176

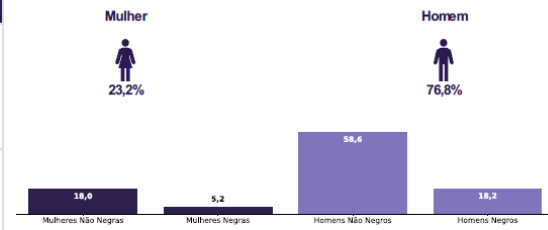


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 55,1% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 70,6%

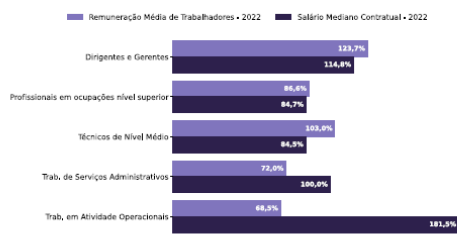
Indicador	Definição	Razão MH
Salário Contratual Mediano (não pago) - 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	55,1%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) - 2022	<p>Número total de Homens (H) x Salário médio para Homens (H)</p> <p>Número total de Mulheres (M) x Salário médio para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	70,6%

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	R
Cumprir metas de produção	R
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	R
Capacidade de trabalho em equipe	R
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	R
Ações para aumentar a diversidade	1º Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	R R R R R
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+)	R R R R R
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	R

Planta de Engenheiro Coelho:

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024 CNPJ: 60857349001148

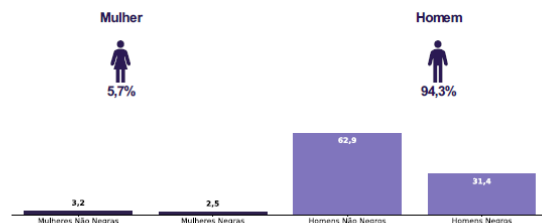


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 78,4% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 106,0%

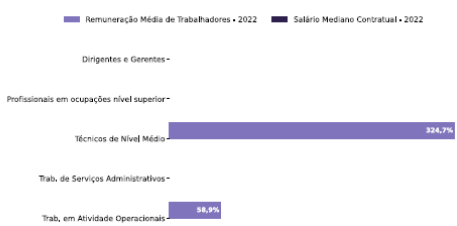
Indicador	Definição	Razão MH
Salário Contratual Mediano (não pago) - 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	78,4%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) - 2022	<p>Número total de Homens (H) x Salário médio para Homens (H)</p> <p>Número total de Mulheres (M) x Salário médio para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	106,0%

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	R
Cumprir metas de produção	R
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	R
Capacidade de trabalho em equipe	R
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	R
Ações para aumentar a diversidade	1º Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	R R R R R
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+)	R R R R R
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	R

A ZF reitera os seus valores por um mercado de trabalho cada vez mais justo e igualitário e apoia iniciativas com parâmetros robustos que promovam a diversidade e a inclusão.