

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

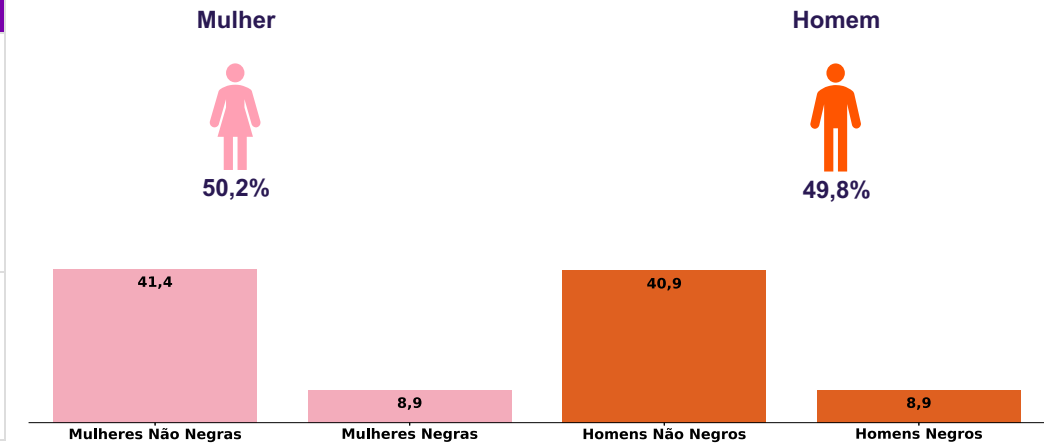
Empregador: 61.856.571/0001-17 / Quant. de trabalhadores: 478

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 103,1% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 94,5%

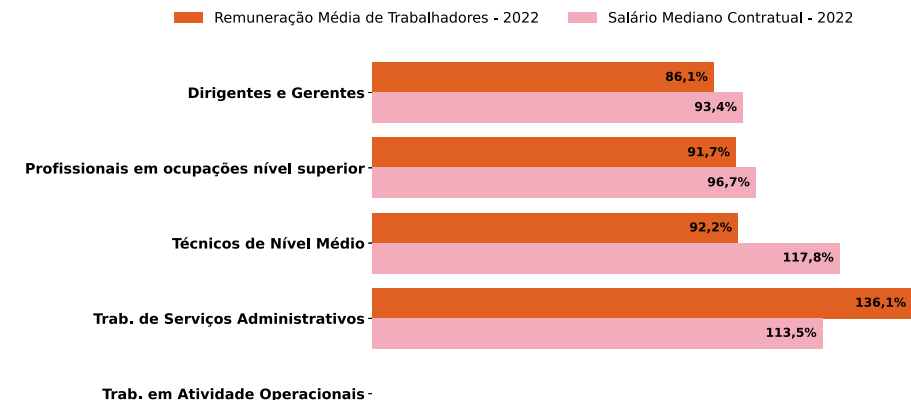
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

| 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>   | 103,1%    |
| 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> | 94,5%     |

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 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

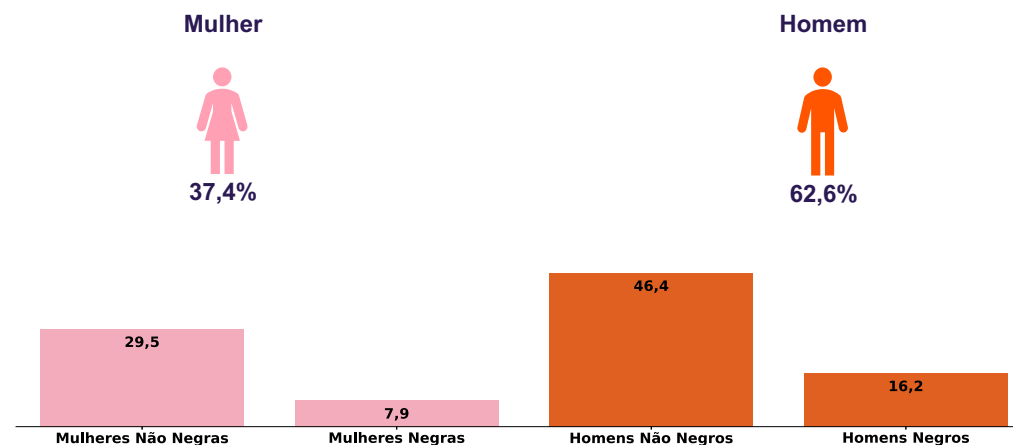
Empregador: 61.856.571/0013-50 / Quant. de trabalhadores: 278

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 107,5% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 81,0%

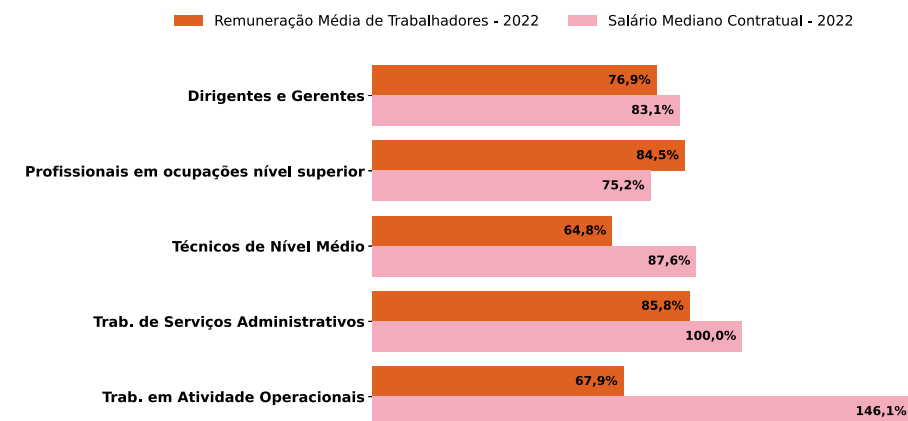
| Indicador  | Definição   | Razão M/H |
|--|---|-----------|
| Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022             | <p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>   | 107,5%    |
| 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> | 81,0%     |

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.

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

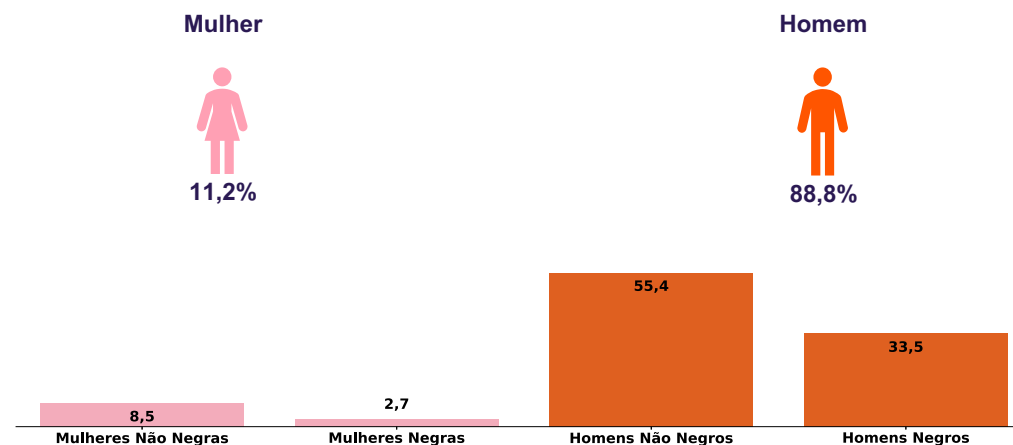
Empregador: 61.856.571/0006-21 / Quant. de trabalhadores: 262

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 137,7% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 95,0%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

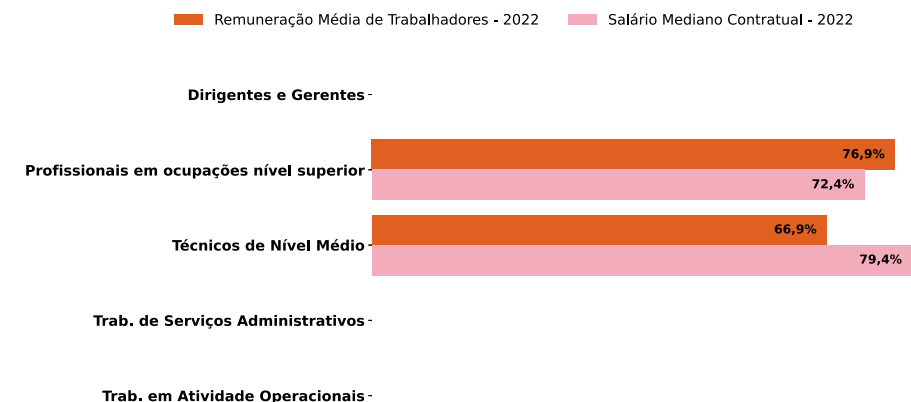
| Indicador  | Definição   | Razao M/H |
|--|---|-----------|
| Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022             | <p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>   | 137,7%    |
| 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> | 95,0%     |

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.

## NOTAS EXPLICATIVAS GERAIS

- **Metodologia para Elaboração do Relatório:** A Comgás destaca que o relatório em questão foi integralmente elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, conforme determinado pela Lei nº 14.611/2023, sem participação da empresa no processo de coleta e análise de dados, bem como na definição de metodologia. Ressaltamos preocupações específicas sobre a metodologia adotada, baseada na Classificação Brasileira de Ocupação (CBO) via e-Social, que pode não capturar adequadamente a complexidade e comparabilidade das funções, potencialmente simplificando análises e não refletindo as nuances individuais de cada função ou competência. Adicionalmente, fatores cruciais como o tempo de serviço, expertise/know how técnico e a composição demográfica por gênero e etnia, que poderiam explicar variações salariais, parecem não ter sido integralmente considerados.
- **Plano de Cargos e Salários:** O relatório apresentado aponta a existência de Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira, esclarecemos que se trata de diretrizes e regras internas de promoção e progressão de carreira que seguem parâmetros mais abrangentes do que os estipulados por lei.
- **Compromisso com a Igualdade:** A Comgás reitera seu compromisso com a promoção da igualdade de gênero e a inclusão de grupos minoritários. Continuamos a implementar e aprimorar políticas, programas e práticas que fomentam um ambiente de trabalho diversificado e inclusivo, incluindo esforços direcionados para a contratação, retenção e ascensão profissional de mulheres e de grupos minoritários. Vale destacar que estamos entre as empresas brasileiras participantes do Índice Global de Igualdade de Gênero, anunciado pelo Bloomberg e recebemos menção honrosa durante o Prêmio WEPs – Empresas Empoderando Mulheres.