

Relatório de Igualdade Salarial

Com a regulamentação da Lei 14.611/2023, que visa promover a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, o Governo Federal publicou os Relatórios de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios, que são baseados em dados do e-Social e RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) 2022, além da Declaração de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios.

Na Subsea7, temos o compromisso de garantir que todos os colaboradores sejam tratados com justiça, dignidade e respeito, com igualdade de oportunidade, em um ambiente inclusivo, livre de todas as formas de discriminação, assédio e intimidação. Seguimos trabalhando para garantir que esses valores estejam presentes em todas as nossas práticas e decisões.

Em cumprimento à Lei, divulgamos abaixo os Relatórios de Transparência e Igualdade Salarial publicados pelo Governo, mas se faz necessário explicar o contexto.

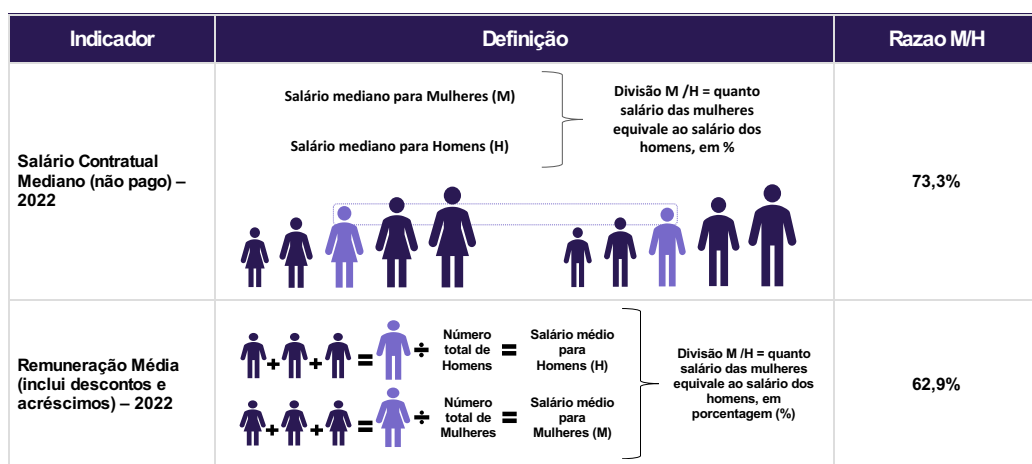
Os resultados publicados pelo governo tiveram como base os Grandes Grupos da CBO (Classificação Brasileira de Ocupação), que reúnem diferentes tipos de trabalho (cargos, complexidade e departamentos). Dessa forma, a metodologia utilizada pode não necessariamente refletir as práticas atuais e estruturas reais de uma empresa.

A expectativa da Subsea7 Brasil é que os próximos relatórios reflitam um cenário mais atualizado, de acordo com as nossas políticas de remuneração, que são baseadas em competências, com transparência na busca pela igualdade salarial, independente de gênero ou qualquer outro recorte.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024 CNPJ: 04954351001083

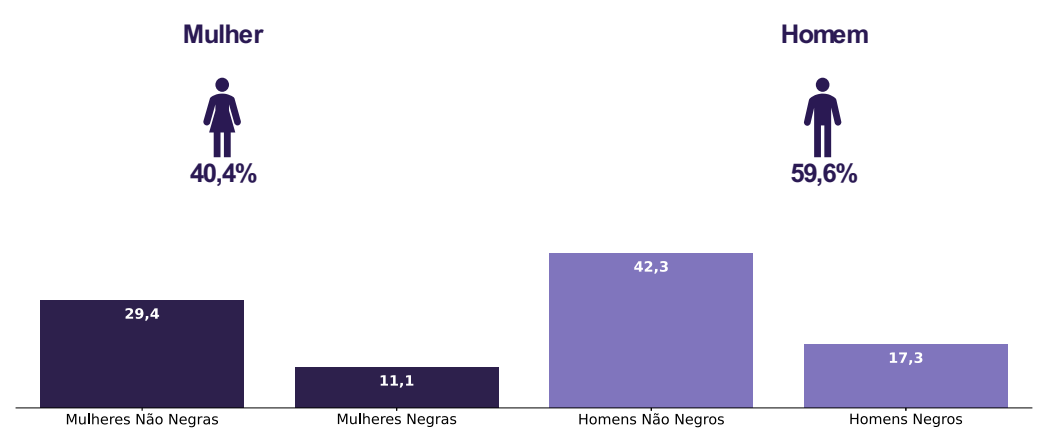


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 73,3% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 62,9%

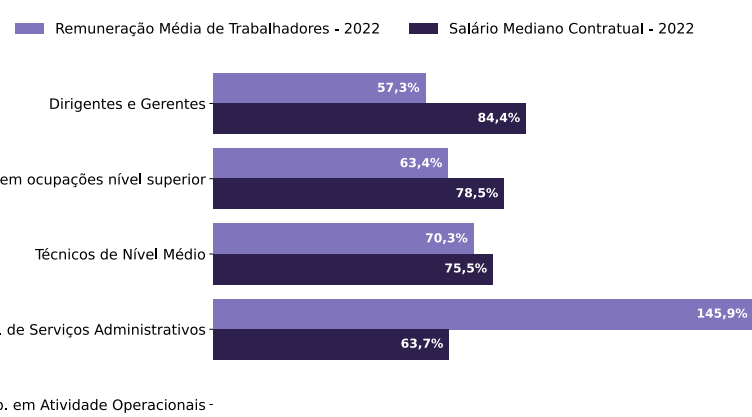


Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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:



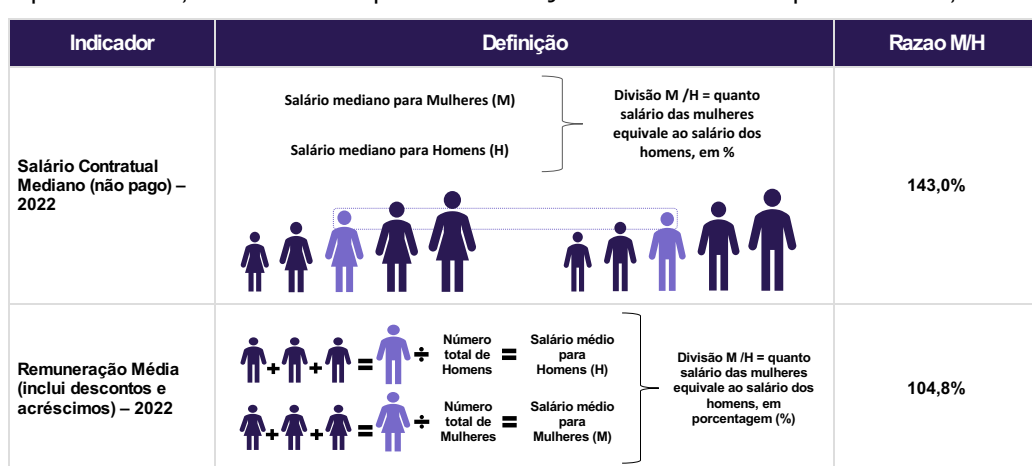
Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três 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

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024 CNPJ: 04954351000192

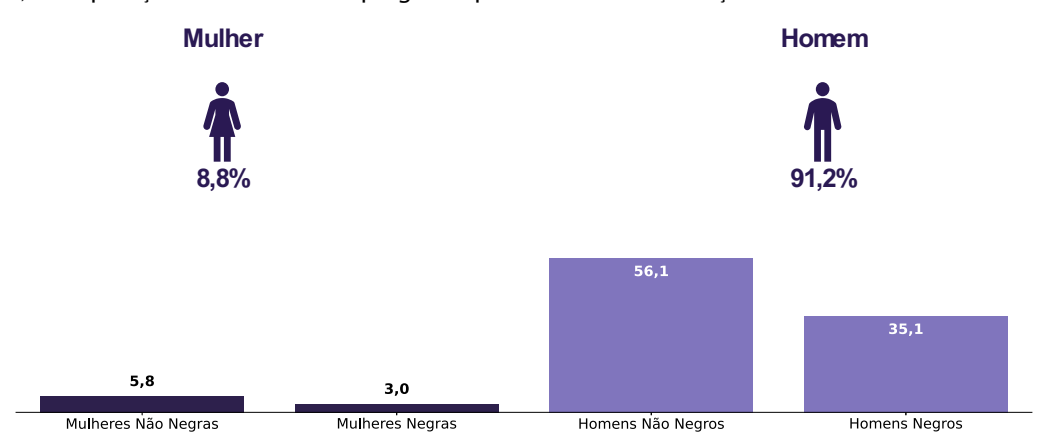


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 143,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 104,8%

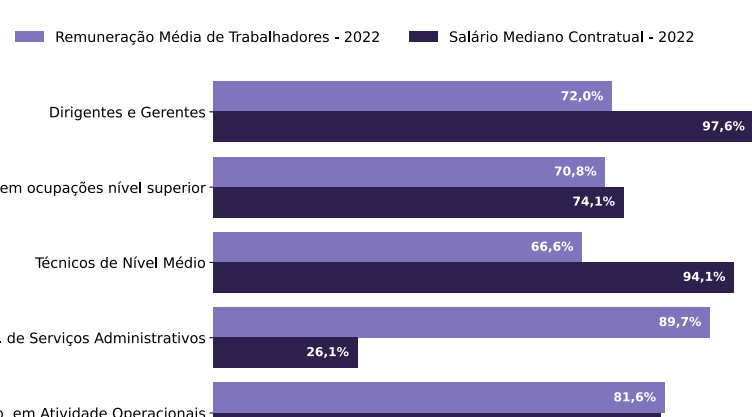


Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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 | 🚫 |
| 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 | 🚫 |