


Tecfil[®]



Um dia, a empresa que lidera o segmento de filtros vai abrir as suas portas e mostrar como será o futuro do nosso mercado.

Este dia já chegou na Tecfil.

O FUTURO É TECFIL

RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL DE MULHERES E HOMENS – 1º SEMESTRE DE 2024

Tecfil[®]

Em conformidade com a Lei 14.611/2023, que estabelece a obrigação de divulgar semestralmente relatórios de transparência salarial e critérios remuneratórios para pessoas jurídicas de direito privado com 100 ou mais empregados no território brasileiro, a Tecfil deseja esclarecer o seguinte:

- *Os dados estatísticos fornecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego (M.T.E) sobre diferenças salariais não indicam práticas discriminatórias entre homens e mulheres que desempenham as mesmas funções. Esses dados refletem apenas diferenças entre grupos de ocupações ou cargos, e não entre funções idênticas. Para homens e mulheres que exercem funções equivalentes, a empresa aplica a mesma faixa salarial.*

- *Além disso, a empresa já implementa uma série de programas voltados para promover a equidade entre homens e mulheres, tais como:*
 - ✓ *Programas de Licença Maternidade e Paternidade estendida;*
 - ✓ *Auxílio Creche para mães até o terceiro ano de vida do filho;*
 - ✓ *Norma de Cargos e Salários unificada, sem distinção de sexo ou raça;*
 - ✓ *Tabela Salarial unificada, sem distinção de sexo ou raça;*
 - ✓ *Políticas de Remuneração variável e indireta, sem distinção de sexo ou raça;*
 - ✓ *Programas de Liderança, sem distinção de sexo ou raça;*
 - ✓ *Estabelecimento de metas de produtividade e qualidade, sem distinção de sexo ou raça;*
 - ✓ *Programas de inclusão de jovens e pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sem distinção de sexo ou raça;*
 - ✓ *Criação de diversos comitês internos, sem distinção de gênero;*
 - ✓ *Oferta de horas extras conforme necessário, sem distinção de sexo ou raça;*
 - ✓ *Promoção de atividades externas e viagens, sem distinção de sexo ou raça;*
 - ✓ *Jornada de Trabalho, sem distinção de sexo ou raça;*
 - ✓ *Mapeamento constante de atividades visando equilibrar a representatividade entre homens e mulheres.*

Tecfil[®]

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024
CNPJ: 04155026000160

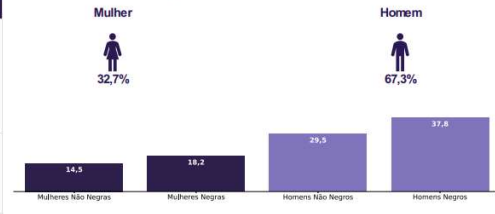


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 44,1% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivale a 76,9%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

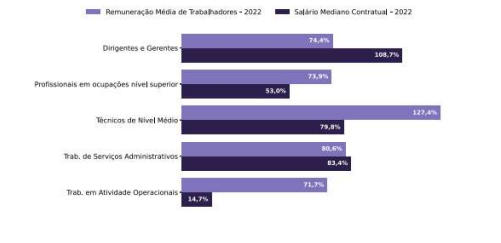
a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça

Indicador	Definição	Razão MH
Salário Contratual Médio (não pago) - 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	44,1%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) - 2022	Número total de Homens = Salário médio para Homens (H) Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)	76,9%



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



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo de 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

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 pessoas 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	

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024
CNPJ: 04155026000321

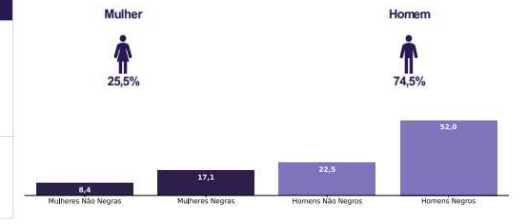


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 17,4% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivale a 67,3%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

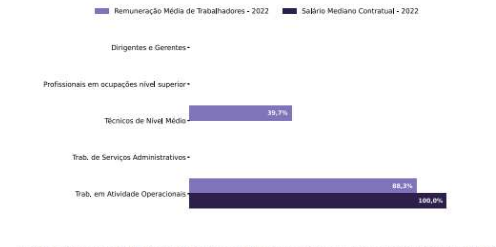
a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça

Indicador	Definição	Razão MH
Salário Contratual Médio (não pago) - 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	17,4%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) - 2022	Número total de Homens = Salário médio para Homens (H) Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)	67,3%



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



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo de 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

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 pessoas 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	

Nota: Os relatórios foram elaborados pelo MTE com base nas informações do E-social de 2022. A metodologia para elaboração dos referidos relatórios não foi compartilhada com as empresas e pode não refletir o cenário atual da Companhia.



A Tecfil está comprometida em garantir um ambiente de trabalho justo e igualitário para todos os seus colaboradores, independentemente de gênero ou raça.

Tecfil[®]

O FUTURO É TECFIL



Acesse todos os nossos
canais de comunicação no QR
Code ao lado ou ligue 0800
800 6964