

Relatório de Transparência – 2º Semestre de 2024

Nota de Esclarecimento ao Público - Importante

Para dar cumprimento à obrigação legal trazida pela Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, a Nouryon publica o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios referente ao 2º semestre de 2024, elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). É fundamental que o Relatório seja avaliado sob as seguintes perspectivas:

- As informações e dados lançados são de 2022, portanto, desatualizados.
- Os resultados indicados no Relatório estão segregados em 05 grupos de empregados, os quais são heterogêneos e inespecíficos. Tais grupos compreendem pessoas que atuam em áreas diferentes, ocupam cargos e funções diferentes e trabalham em ambientes diferentes. A comparação, portanto, não é adequada para aferir isonomia salarial.
- O Relatório também desconsidera aspectos importantes atrelados à individualidade de cada pessoa, tais como senioridade, tempo de serviço para a Nouryon, tempo de exercício da atual função, entre outros. Esse cenário acaba por comparar pessoas que ingressaram há pouco na empresa com outras que já trabalham há mais de 20 anos.
- O Relatório não considera apenas o salário nominal das pessoas, mas também outros componentes da remuneração que dependem de performance individual (ex.: bônus, gratificações) ou estão atrelados a aspectos e condições peculiares de cada cargo ou função (ex.: horas extras, adicional noturno, adicional de insalubridade, entre outros). Esse contexto torna inapropriada a comparação trazida pelo Relatório.
- O próprio MTE reconheceu a existência de erros no Relatório original e, às vésperas do prazo final para publicação, emitiu nova versão, colocando em dúvida a qualidade dos dados ali contidos.
- Por todos os fatores acima, o Relatório elaborado pelo MTE não reflete as práticas da Nouryon.

Quanto às Práticas da Nouryon

- A Nouryon tem como principal valor “fazer o certo”. Atuamos de forma ética, com segurança, integridade e sustentabilidade.
- Apoiamos nossas pessoas, clientes e comunidades, motivo pelo qual diversidade e equidade são princípios fundamentais para a Nouryon.
- Nossas pessoas são remuneradas de forma justa, isonômica e proporcional, sempre em estrita observância dos requisitos legais contidos na CLT.
- A proporção entre homens e mulheres em nosso quadro de pessoas não interfere em nossos critérios de remuneração.
- Citamos abaixo nossas iniciativas no campo da diversidade, equidade, inclusão e compartilhamento de responsabilidades familiares:
 - o Comitê de mulheres com objetivo de fomentar equidade de gênero.
 - o Programas de mentoria e capacitação para mulheres, com workshops e treinamentos frequentes.
 - o Programas de apoio a gestantes.
 - o Licença-maternidade estendida.
 - o Licença paternidade estendida.
 - o Comitê LGBTQIA+

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

Empregador: 43.818.418/0001-13 / Quant. de trabalhadores: 208

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 64,8% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 70,5%

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>	64,8%
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>	70,5%

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

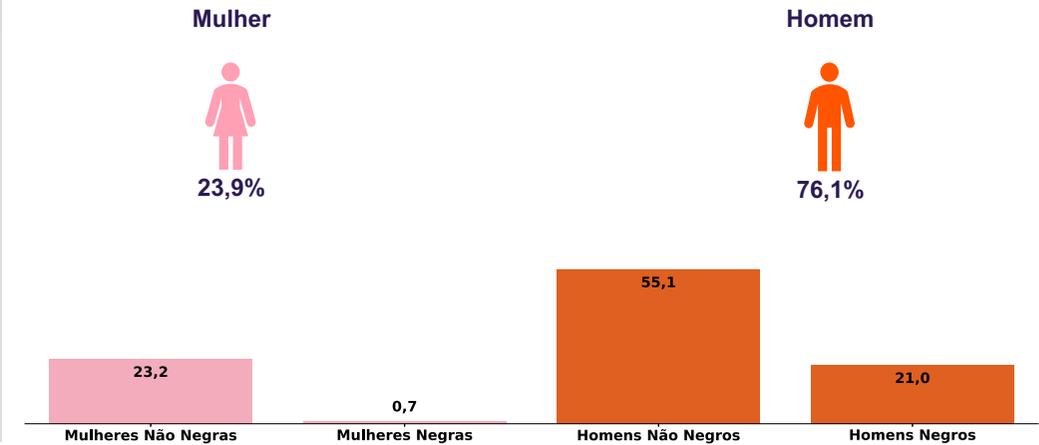
Empregador: 43.818.418/0009-70 / Quant. de trabalhadores: 138

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 267,1% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 126,5%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

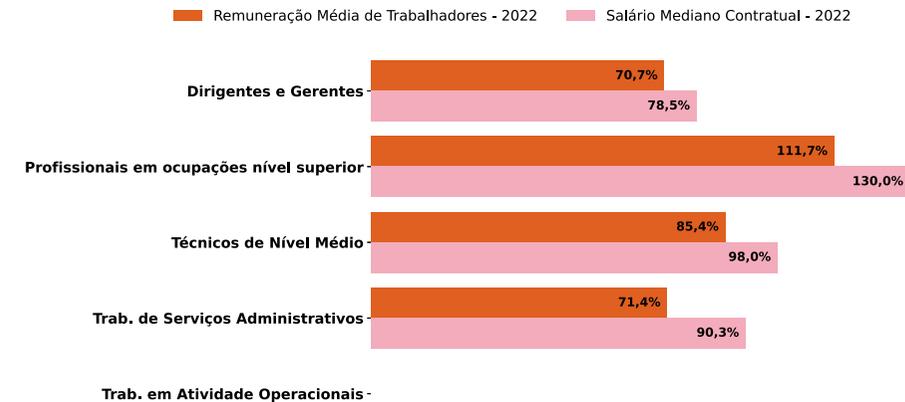
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	267,1%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 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>	126,5%

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:

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.