



RELATÓRIO DE IGUALDADE SALARIAL

RELATÓRIO DE IGUALDADE SALARIAL - REV. 01 - 30/09/2025



RELATÓRIO DE IGUALDADE SALARIAL

A Polistampo cumpre rigorosamente a legislação vigente e baseará seu Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios nos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e nas informações fornecidas pela empresa no Portal Emprega Brasil. Além disso, reafirma seu compromisso com a equidade no ambiente de trabalho, garantindo igualdade salarial entre homens e mulheres e adotando práticas que promovam a diversidade e a inclusão.

Alinhada à Lei nº 14.611/2023, a empresa assegura transparência nos critérios remuneratórios e trabalha continuamente para eliminar disparidades salariais.

TRANSPARÊNCIA SALARIAL E CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS

A Polistampo utiliza a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) como referência na estruturação de cargos e funções dentro da empresa. Essa ferramenta garante padronização e transparência na definição de responsabilidades e requisitos de cada posição, contribuindo para uma política salarial justa e alinhada às exigências do mercado.

Os dados dos relatórios estão anonimizados conforme a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD - Lei nº 13.709/2018). As informações foram agrupadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego de acordo com os Grandes Grupos da CBO.

GRANDES GRUPOS É UMA CLASSIFICAÇÃO DO GOVERNO QUE REÚNE DIFERENTES TIPOS DE TRABALHO (CARGOS E/OU DEPARTAMENTOS)



Declaração de Igualdade Salarial e De Critérios Remuneratórios

- 2º Semestre 2025

CNPJ: 51.120.079/0001-25

Declaração preenchida e enviada pela Polistampo Indústria Metalúrgica Ltda. em 30/09/2025

1. A empresa **POSSUI** plano de cargos e salários ou plano de carreira.
2. A empresa **POSSUI** políticas de incentivo à contratação de mulheres.
 - 2.1. As seguintes políticas de incentivo à contratação de mulheres foram aplicadas:
 - Programas de contratação de mulheres vítimas de violência. previsto na Nova Lei de Licitações (nº 14.133/21).
 - Programas de contratação mulheres com deficiência. - Incentivos à contratação de mulheres LBTQIA+.
 - Incentivos à contratação de mulheres negras (pretas e pardas).
 - Incentivos à contratação de mulheres indígenas.
 - Incentivos à contratação de mulheres chefes de família (mães solo).
3. A empresa **POSSUI** políticas para promoção de mulheres a cargos de direção e gerência.
4. Consideradas políticas que apoiam o incentivo ao compartilhamento de obrigações familiares, a empresa:
 - **NÃO ADOTA** Flexibilização do regime de trabalho para apoio à parentalidade.
 - **ADOTA** Concessão antecipada de férias individuais **PARA AMBOS**.
 - **ADOTA** Faltas abonadas (art. 473 da CLT) **PARA AMBOS**.
 - **ADOTA** licença maternidade estendida.
 - **NÃO ADOTA** licença paternidade estendida.
 - **ADOTA** Auxílio creche (ou creche) **PARA AMBOS**.
5. Os critérios salariais e remuneratórios para progressão na carreira utilizados por sua empresa são:
 - Cumprimento de metas de produção, definidas pela empresa.
 - Disponibilidade para horas extras, viagens, compromissos com os clientes.
 - Disponibilidade de pessoas em ocupações específicas no mercado de trabalho.
 - Tempo de experiência profissional no estabelecimento ou empresa.
 - Capacidade de trabalho em equipe.
 - Proatividade (desenvolvimento de ideias e sugestões para melhorar os resultados).

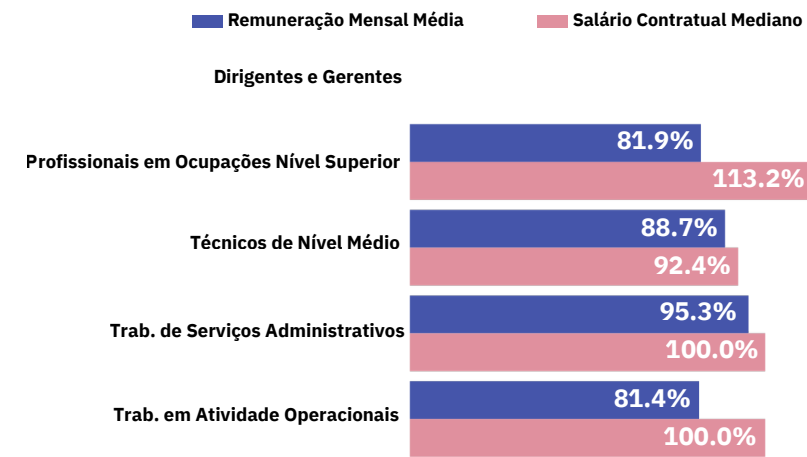


Diferenças de salários entre mulheres e homens:

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 99.2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 81.5% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	99.2%
Remuneração Mensal Média	Número = Remuneração Mensal Média para Homens (H) Número = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	81.5%

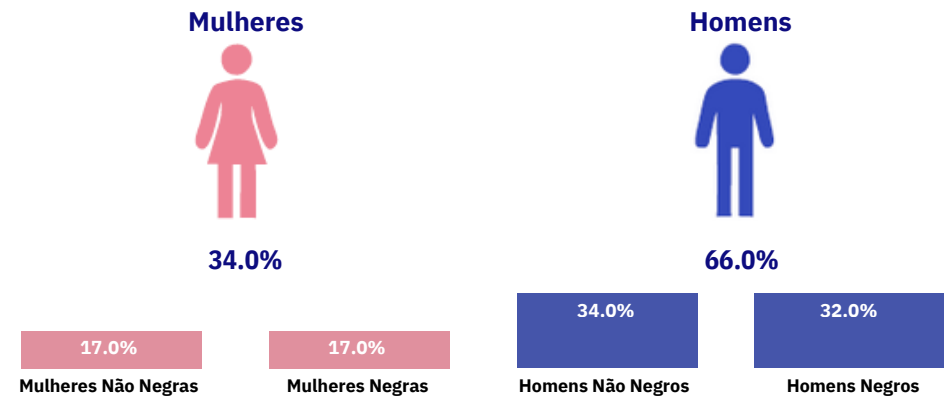
Por grandes grupos ocupacionais A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



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.

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

A) Composição do total de empregados por sexo, etnia e raça



B) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2025

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Re
Cumprir metas de produção	Re
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	Re
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	Re
Tempo de experiência profissional	Re
Capacidade de trabalho em equipe	Re
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Re
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	ReReRe
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	ReReReReReReReRe
Políticas de promoção de mulheres para cargo de direção e gerência	Re