

Relatório de Transparência Salarial – Sonaca Brasil

O Grupo Sonaca promove as práticas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho, e entende estas ações como fundamentais para se manter competitiva e sustentável. Promover um local de trabalho diversificado e inclusivo resulta em criatividade, inovação e crescimento dos negócios.

No Brasil, foi editada nova legislação sobre o tema, com a criação de um relatório de transparência salarial. Esse relatório é elaborado pelo Ministério do Trabalho local, em uma análise abrangente e objetiva, com base em dados disponíveis nos sistemas do governo brasileiro acerca dos empregados das empresas.

Assim, em cumprimento à Lei nº 14.611 de 04 de julho de 2023, à Portaria MTE Nº 3.714 ao Decreto nº 11.795/2023, divulgamos o relatório de transparência salarial da Sonaca Brasil.

Alguns pontos importantes devem ser considerados para uma interpretação correta do relatório:

- O relatório foi elaborado pelo Ministério do Trabalho brasileiro com base em dados de junho de 2025, não refletindo, necessariamente, o entendimento do Grupo Sonaca sobre a realidade atual da Sonaca Brasil no tocante à igualdade salarial de gênero;
- São utilizados critérios altamente objetivos e não leva em consideração especificidades e particularidades da Sonaca Brasil e nem entre os seus empregados, tais como área de atuação, cargo, função, senioridade e produtividade;
- O Ministério do Trabalho considerou todos os pagamentos de natureza remuneratória, inclusive aqueles de ordem pessoal, como horas extras e variáveis;
- Agrupou pessoas com base no CBO, ainda que em funções, cargos e áreas diferentes.

É importante saber que a CBO (Classificação Brasileira de Ocupações) é um sistema que busca organizar e classificar as profissões existentes no Brasil para:

- ✓ Identificar e nomear profissões;
- ✓ Descrever de forma geral e detalhada as atividades que cada posição da organização realiza;
- ✓ Ter a definição dos requisitos e experiências necessárias para desempenho da função.

São mais de 2400 classificações de CBO, o que implica em uma multiplicidade de funções que poderiam justificar remunerações diferentes. Porém, o relatório do Ministério do Trabalho dividiu essas classificações em apenas 5 grupos para fins do relatório, em uma análise conjunta e objetiva entre a remuneração de pessoas com funções e cargos muito diferentes.

Assim, o Grupo Sonaca reafirma que o relatório não reflete, necessariamente, o seu entendimento e nem a realidade atual da Sonaca Brasil.

Os dados do relatório estão anonimizados conforme a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD 13 709/2018.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

Empregador: 04.059.223/0001-85 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 570

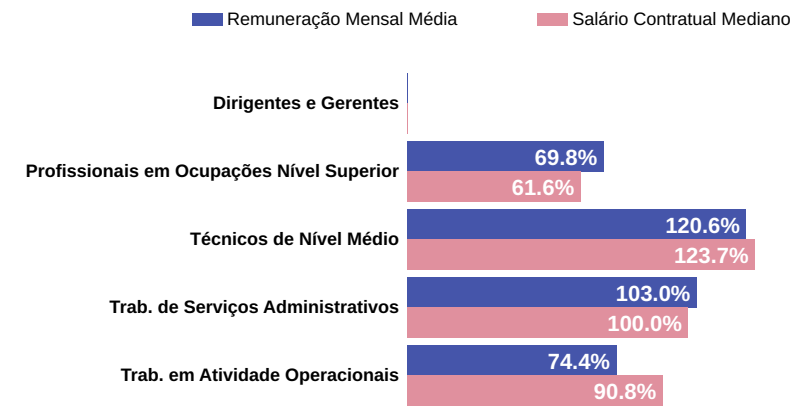
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 119.3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 110.8% 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 %	119.3%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	110.8%

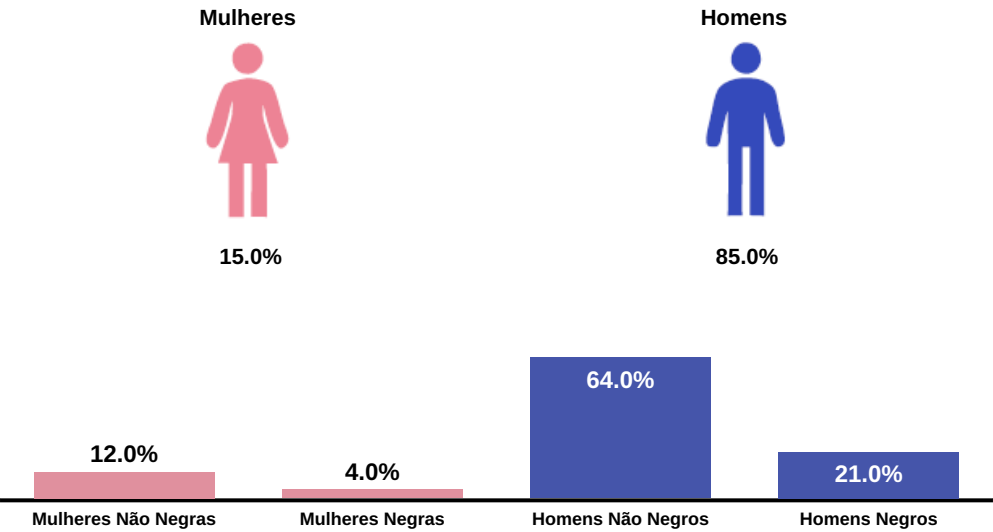
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 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

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	
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	
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 cargo de direção e gerência	