

RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL

Em julho de 2023 o Governo Federal sancionou a lei 14.611/23, conhecida como **Lei da Igualdade Salarial**, com o objetivo de corrigir desigualdades de gênero nas empresas e garantir que os critérios de remuneração entre homens e mulheres exercendo a mesma função sejam iguais.

A lei institui a obrigatoriedade da publicação semestral do **Relatório Nacional de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios** por parte de empresas que possuem mais de 100 funcionários.

Seguindo a determinação do Ministério do Trabalho e Emprego, disponibilizamos abaixo os Relatórios de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens da Supremo Secil Cimentos e Margem Companhia de Mineração.

Vale destacar que os dados apresentados foram compilados isoladamente pelo Ministério do Trabalho, sem a validação pela empresa.

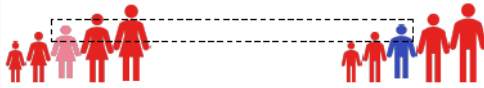












Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

Empregador: 06.635.659/0001-09 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 202

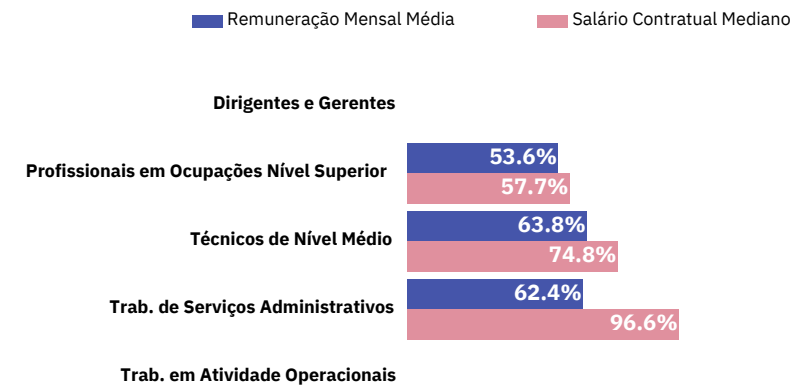
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O saláriocontratualmediano das mulheres equivale a 70.4% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 55.3% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<div><div>Salário mediano para Mulheres (M)</div><div>Salário mediano para Homens (H)</div></div> <div></div> <div>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</div>	70.4%
Remuneração Mensal Média	<div><div><div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div><div><div>Número Total de Homens</div><div>=</div><div>Remuneração Mensal Média para Homens (H)</div></div></div><div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div><div><div>Número Total de Mulheres</div><div>=</div><div>Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</div></div></div> <div><div>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</div></div>	55.3%

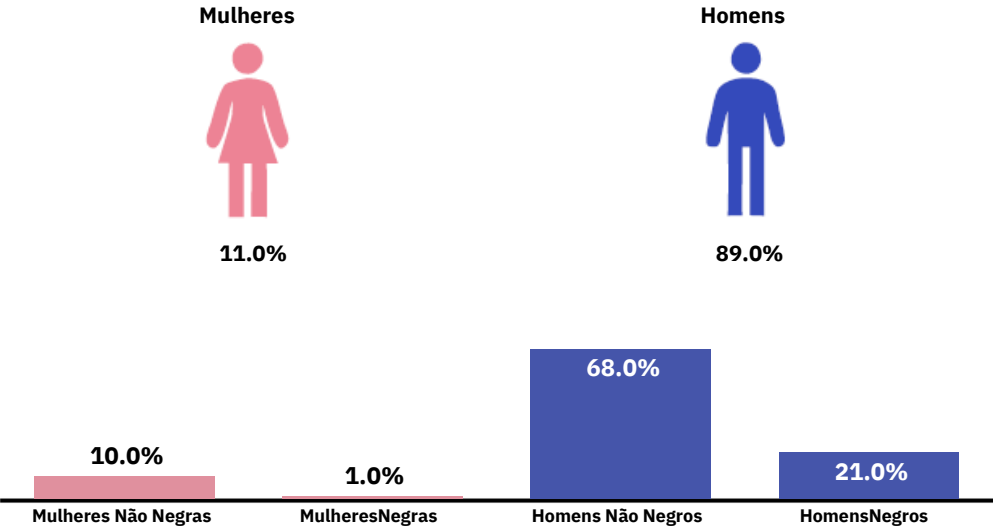
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

Sãoapresentadasem% quantoa remuneraçãodasmulheresvaleemrelaçãodoshomens.Assituaçõespositivas 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 deobrigações familiarespara 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	