



O Relatório de Transparência abaixo publicado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), em cumprimento das obrigações previstas no Decreto nº 11.795/2023 e na Portaria MTE nº 3.714/2023, com base em informações do ano 2023.

Oportuno esclarecer que o documento está baseado em dados de 2023, o MTE utilizou como parâmetro a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) para a análise dos dados de remuneração. Contudo, é importante ressaltar que o CBO não é o critério adequado para a análise relacionada a equidade salarial, tendo em vista ser uma classificação abrangente e não reflete a estrutura interna e a análise remuneratória da empresa, em especial pelo fato de que não considera a estrutura de cargos e atividades efetivamente desenvolvida, o tempo de experiência no desempenho da função, entre outras particularidades da estrutura da Novel que são utilizadas para definições de nossa grade salarial.

A Novel atua em 4 Estados do Brasil possuindo em suas plantas lideranças masculinas e femininas, não possui nenhuma prática de remuneração que diferencie salários entre mulheres e homens, aplicando a equiparação salarial de acordo com a performance individual, atividades desempenhadas e responsabilidades de cada cargo e área assumidas. Apoiamos, respeitamos e acreditamos na força da diversidade, igualdade e inclusão.

Em nossa cultura valorizamos a diversidade de pensamentos, culturas, histórias e perspectivas, pois acreditamos que a soma das diversidades gera uma equipe mais unida, fortalecida e criativa. Proporcionamos aos nossos colaboradores igualdade de aprendizagem, de oportunidades, e de reconhecimento, independentemente de qualquer gênero, raça, classe social ou orientação sexual.

Segue abaixo o Relatório do Ministério do Trabalho e Emprego, com base nos dados do ano de 2023:

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

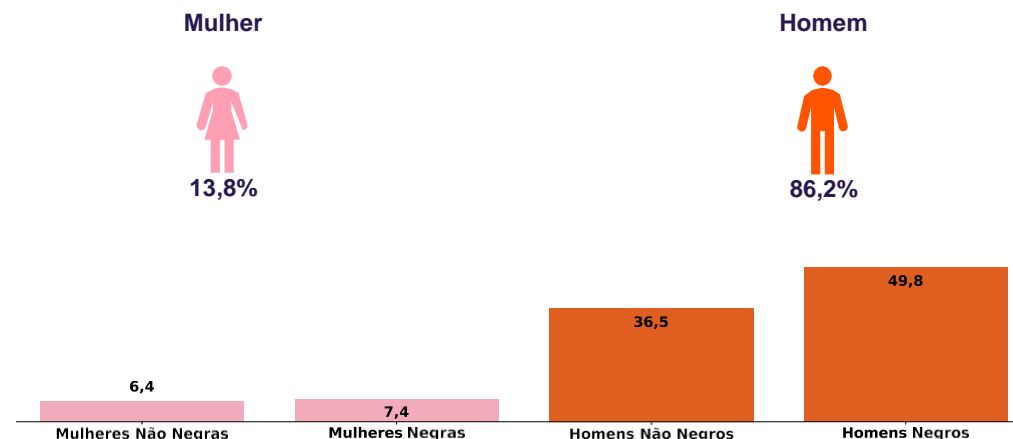
Empregador: 06.979.521/0001-19 / Quant. de trabalhadores: 203

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 119,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 99,0%

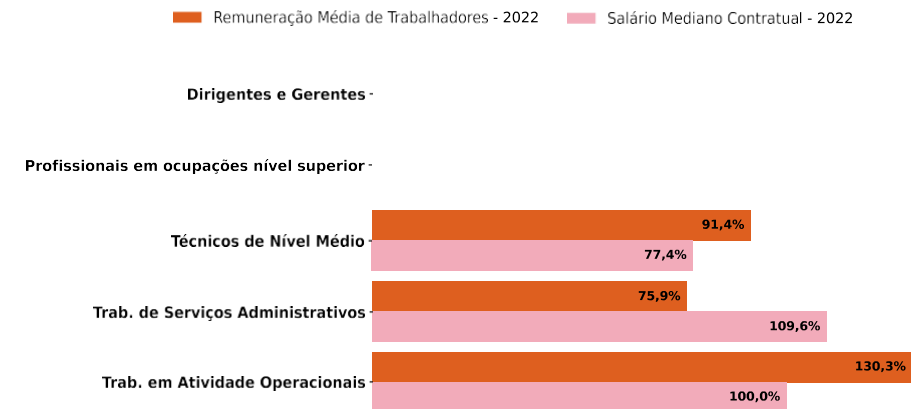
Indicador	Definição	Razao M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	119,0%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	<p> $\frac{\text{Número Total de Homens}}{\text{Número Total de Mulheres}} = \text{Salário médio para Homens (H)}$ </p> <p> $\frac{\text{Número Total de Mulheres}}{\text{Número Total de Homens}} = \text{Salário médio para Mulheres (M)}$ </p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	99,0%

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 – Base/2022



O Relatório de Transparência abaixo publicado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), em cumprimento das obrigações previstas no Decreto nº 11.795/2023 e na Portaria MTE nº 3.714/2023, com base em informações do ano 2022.

Oportuno esclarecer que o documento além de estar baseado em dados antigos, o MTE utilizou como parâmetro a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) para a análise dos dados de remuneração. Contudo, é importante ressaltar que o CBO não é o critério adequado para a análise relacionada a equidade salarial, tendo em vista ser uma classificação abrangente e não reflete a estrutura interna e a análise remuneratória da empresa, em especial pelo fato de que não considera a estrutura de cargos e atividades efetivamente desenvolvida, o tempo de experiência no desempenho da função, entre outras particularidades da estrutura da Novel que são utilizadas para definições de nossa grade salarial.

A Novel atua em 4 Estados do Brasil possuindo em suas plantas lideranças masculinas e femininas, não possui nenhuma prática de remuneração que diferencie salários entre mulheres e homens, aplicando a equiparação salarial de acordo com a performance individual, atividades desempenhadas e responsabilidades de cada cargo e área assumidas. Apoiamos, respeitamos e acreditamos na força da diversidade, igualdade e inclusão.

Em nossa cultura valorizamos a diversidade de pensamentos, culturas, histórias e perspectivas, pois acreditamos que a soma das diversidades gera uma equipe mais unida, fortalecida e criativa. Proporcionamos aos nossos colaboradores igualdade de aprendizagem, de oportunidades, e de reconhecimento, independentemente de qualquer gênero, raça, classe social ou orientação sexual.

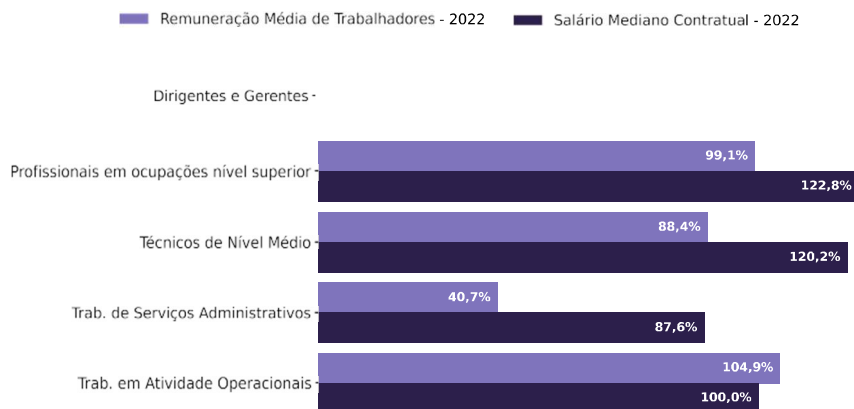
Segue abaixo o Relatório do Ministério do Trabalho e Emprego, com base nos dados do ano de 2022:

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens – 1º Semestre 2024CNPJ: 06979521000119

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 139,9% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 87,1%

Indicador	Definição	Razao 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>	139,9%
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 ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	87,1%

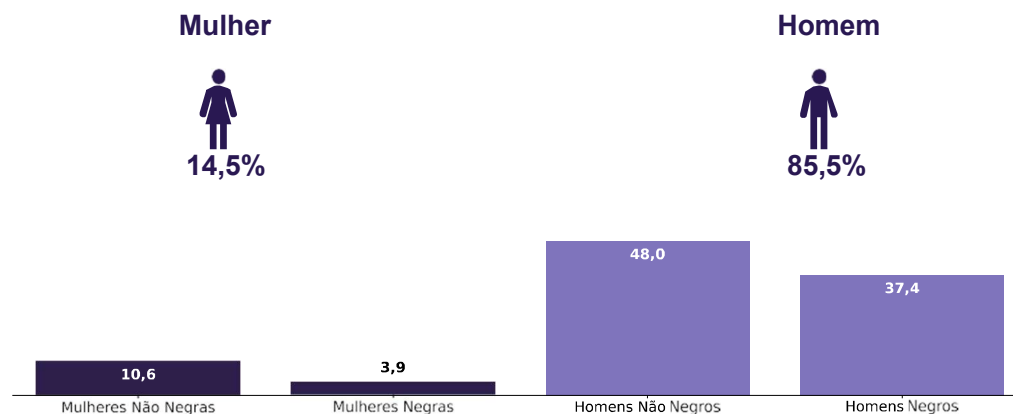
Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



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.

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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



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	Re
Tempo de experiência profissional	Re
Capacidade de trabalho em equipe	Re
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	