



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 de 31/12/2025.

Oportuno esclarecer que o documento está baseado em dados de 2025, 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 3 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 de 31/12/2025.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026

Empregador: 06.979.521/0001-19 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 219

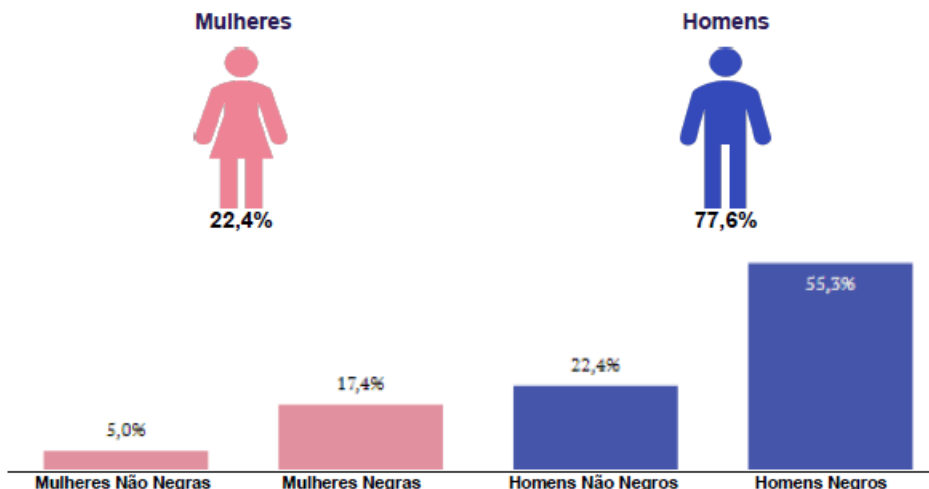


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 80,9% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 70,4% da recebida pelos homens.

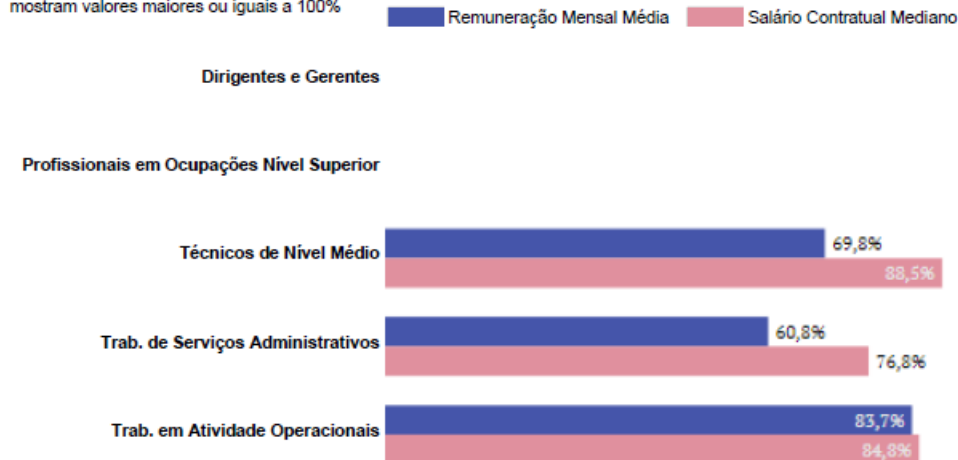
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M)	Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %
	Salário mediano para Homens (H)	
Remuneração Mensal Média	$\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}$	Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes 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.

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 cargos de direção e gerência	

Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Dezembro/2025) e Portal Emprega Brasil (Fevereiro/2026).

Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de dezembro de 2025, enquanto as remunerações consideram o período de janeiro a dezembro de 2025. As demais informações complementares foram coletadas em fevereiro de 2026.