



Nossa Declaração e Visão DEI

Acreditamos que a Sonoco é um lugar que valoriza e celebra as perspectivas, experiências e origens únicas e variadas de cada funcionário. Nossa organização está comprometida em promover uma cultura que promova o respeito, a equidade e a inclusão, e onde todos nos sintamos capacitados para contribuir com nosso melhor trabalho.

RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL DE MULHERES E HOMENS



ATENDIMENTO À LEGISLAÇÃO

Em atendimento a **Lei nº 14.611 de 04 de Julho de 2023**, a **Portaria MTE Nº 3.714**, e em alinhamento com as políticas da **Inapel Embalagens Ltda** no que diz respeito à diversidade, equidade e inclusão estamos publicando o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens.



ENTENDENDO OS DADOS

Os relatórios foram elaborados pelo Ministério do Trabalho e Emprego com base na **Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)** que é um sistema que organiza e classifica as profissões existentes no Brasil para identificação e nomeação das profissões; bem como para descrever de forma genérica e abrangente as atividades realizadas por cada profissão. Este sistema define também os requisitos exigíveis de formações acadêmicas e experiências necessárias de acordo com as práticas do mercado de trabalho, cabe ressaltar que poderá eventualmente não refletir a realidade para todos os cargos.



EQUIDADE SALARIAL REPRESENTADA POR GRANDES GRUPOS DE OCUPAÇÕES

Os dados disponíveis nos relatórios são totalmente anonimizados conforme prevê a **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD 13 709/2018** e estão agrupados de acordo com os Grandes Grupos de Classificação das Ocupações CBO.

A categorização em **Grandes Grupos** é utilizada pelo governo para reunir diferentes tipos de trabalhos, cargos e departamentos; objetivando auxiliar as empresas e profissionais na busca de informações sobre diferentes tipos de profissões, classificação de cargos e funções nas plataformas governamentais como E-Social e Caged, além de nortear o mercado de trabalho em geral.



RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL DE MULHERES E HOMENS

 | 

CONSIDERAÇÕES IMPORTANTES SOBRE OS RELATÓRIOS

Apresentamos a seguir os relatórios elaborados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, com base nas informações do E-social do ano 2022; desta forma, a metodologia utilizada para elaboração dos relatórios pode não refletir as dinâmicas mais atuais praticadas pela empresa.



Nos próximos relatórios o Governo possivelmente fará uso de informações mais atuais, passando a refletir melhor o quadro das filiais da empresa.

Em atendimento às normas publicadas, os relatórios são divididos por filiais com 100 ou mais empregados(as), a seguir:

CNPJ: 43.063.858/0001-08 - Matriz Guarulhos -SP

CNPJ: 43.063.858/0002-99 - Filial: Jundiaí - SP

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024

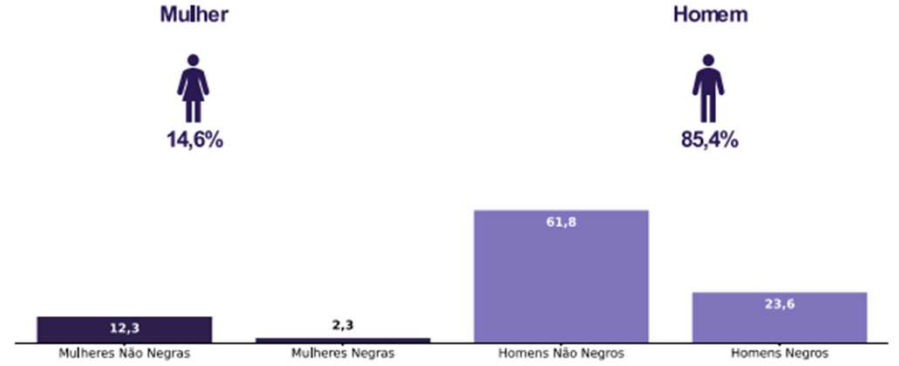
CNPJ: 43063858000108

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 66,5% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 89,6%

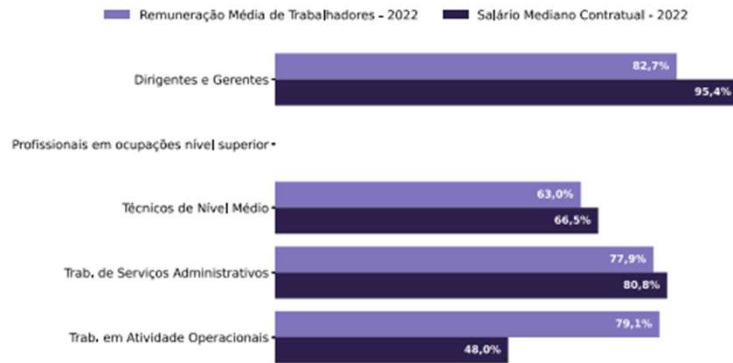
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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

Indicador	Definição	Razão MH
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>	66,5%
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>	89,6%



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	100%
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	100%
Capacidade de trabalho em equipe	100%
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	100%

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024

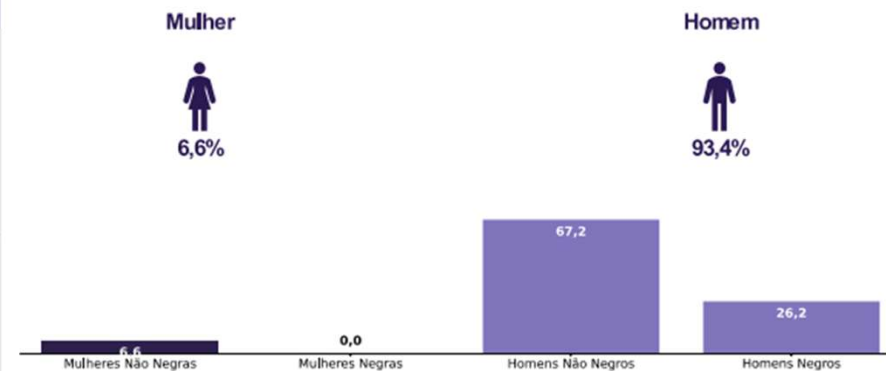
CNPJ: 43063858000299

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 44,7% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 46,2%

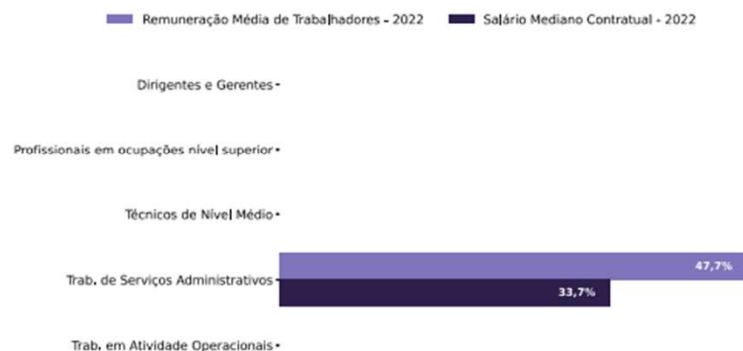
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) - 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	44,7%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) - 2022	<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>	46,2%

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:



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	NO
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	NO
Capacidade de trabalho em equipe	NO
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	NO

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.



CONSELHO DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

Criar uma força de trabalho diversificada* dentro de um ambiente unificado, patrocinando e orientando a atividade do Conselho e promovendo a educação, a conscientização e a comunicação sobre diversidade e inclusão em toda a Sonoco em todo o mundo.

*Inclui toda raça, cor, religião, origem nacional ou ascendência, sexo, gravidez, orientação sexual, estado civil, identidade ou expressão de gênero, idade, deficiência, informação genética ou status de veterano.

