

**NOTA
EXPLICATIVA
RELATÓRIO
TRANSPARÊNCIA
SALARIAL
MARÇO/2024**



Em conformidade com a Lei n. 14.611/2023, o Higa Produtos Alimentícios Ltda divulga em local de amplo acesso, a todos os seus colaboradores, prestadores de serviço, fornecedores e terceiros interessados, o Relatório de Transparência Salarial emitido pelo Governo Federal, com base em dados extraídos do e-social e do site Emprega Mais Brasil.

O presente Relatório apresenta gráficos sobre a composição do quadro de funcionários, assim como condição salarial dos colaboradores, com base em informações extraídas da empresa ao longo do ano de 2022. Por isso, é necessário considerar que esses dados não representam com exatidão o atual cenário do Higa.

No mais, pontua-se que o Relatório considerou, para fins de comparação salarial, a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) que é utilizada no e-social para identificar o cargo dos funcionários. Como se trata, porém, de uma norma descritiva fechada, ou seja, sem possibilidade de inserção manual pela empresa do exato cargo para o qual o funcionário foi contratado (caso este não esteja dentro da lista publicada pelo Ministério do Trabalho e Emprego), 2 ou mais empregados poderão ser classificados no mesmo CBO, apesar de, na prática, executarem atividades diversas e, por consequência, receberem remunerações distintas.

O Higa, desde o início de sua constituição, busca garantir a equidade e a diversidade aos seus colaboradores. Em seu histórico, sempre objetivou o diálogo e o tratamento individualizado de seus funcionários. Justamente por isso, tem se empenhado, de maneira ativa, para que, além dos cargos iniciais, aqueles que são considerados de “alto nível”, como dirigentes e gerentes, tenham uma composição igualitária.

Eventuais disparidades identificadas pela empresa já estão sendo avaliadas pelo setor de Compliance, que se dedicará a saná-las cuidadosamente, junto ao Departamento Pessoal. Assim, políticas internas para promoção de grupos minoritários, assim como ações de apoio aos funcionários, no que tange às obrigações familiares, serão priorizadas e consideradas como parte do propósito do Higa.

28 de Março de 2024.

HIGA PRODUTOS ALIMENTÍCIOS LTDA

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

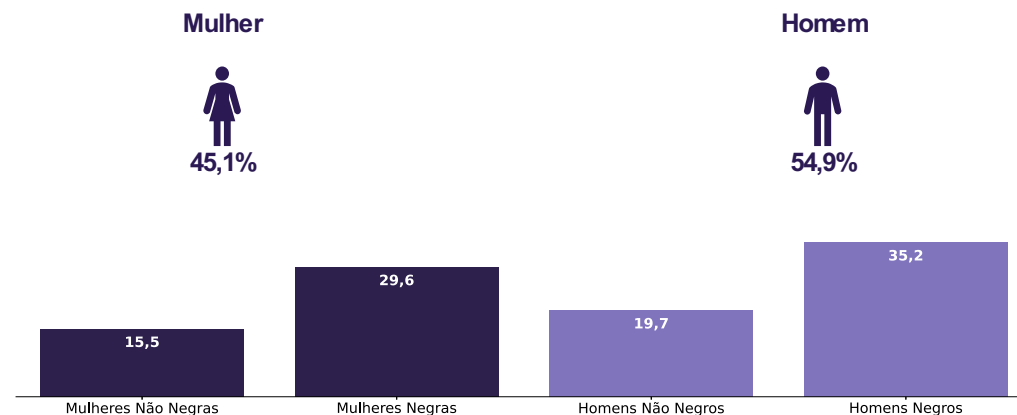
CNPJ: 46029724000169

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 92,1% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 75,6%

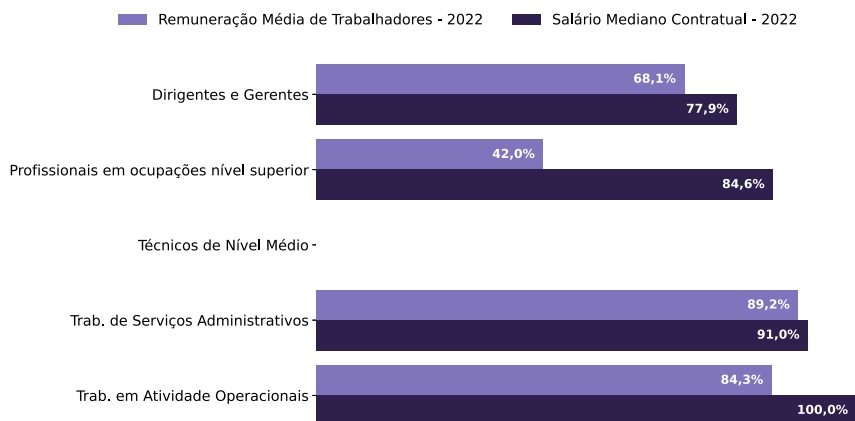
Indicador	Definição	Razao M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	92,1%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 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>	75,6%

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+)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	