



Comunicamos que a empresa Gelopar Refrigeração Paranaense Ltda. cumpre a sua obrigação legal e a sua função social com a publicação do anexo Relatório de Transparência Salarial, ressaltando, contudo, que ao analisarmos o referido Relatório, percebemos que existem discrepâncias que sugerem a possibilidade de informações não alinhadas com a realidade operacional e legal da nossa empresa. É importante ressaltar que, no curso de nossas análises internas, estamos considerando criteriosamente todas as disposições legais aplicáveis, incluindo, mas não se limitando ao artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para garantir que todas as variáveis relevantes, conforme previsto na legislação trabalhista, tenham sido devidamente consideradas. É importante destacar que as diferenças remuneratórias apontadas no Relatório de Igualdade Salarial não configuram, em nenhuma hipótese, discriminação de gênero. Comprometemo-nos a manter todos informados sobre o progresso de nossa análise e sobre as medidas que serão adotadas para assegurar a continuidade de nossas práticas justas de remuneração.



41 3641.1400



gelopar.com.br



R. Dr. Eli Volpato, 250
83707-746 Araucária - PR

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

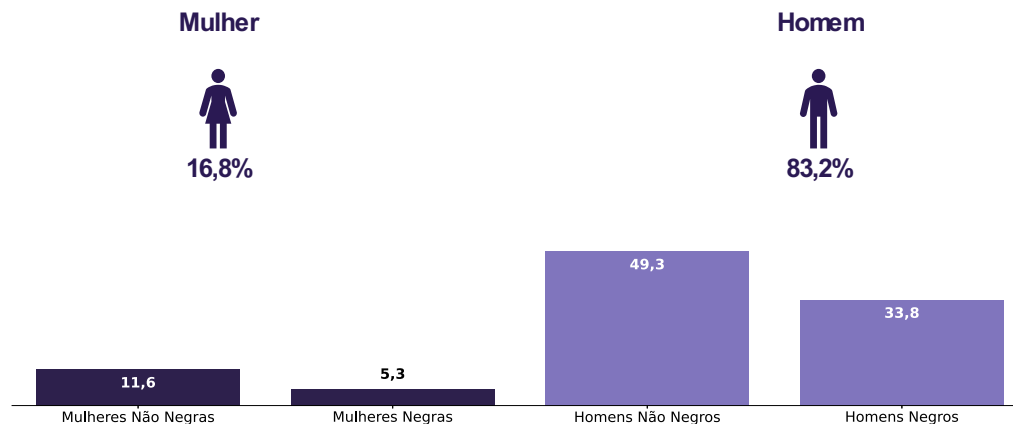
CNPJ: 75109074000160

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 72,8% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 96,1%

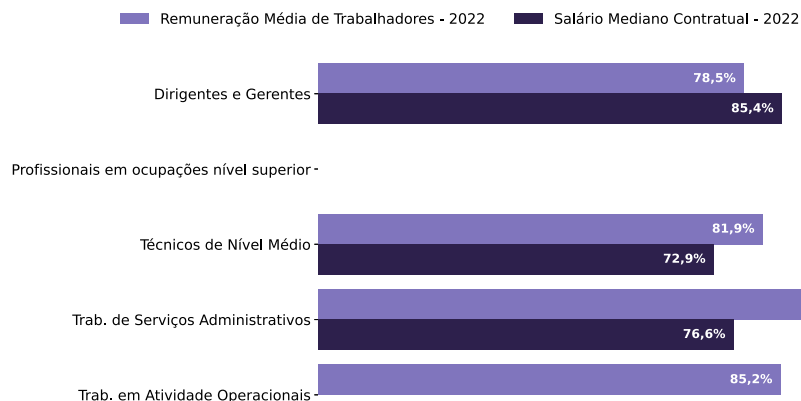
Indicador	Definição	Razao M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	72,8%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 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>	96,1%

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	☑️