

Relatório de **Transparência e Igualdade Salarial**





NOTA:

(i) A Polo Films está comprometida com a transparência e a igualdade salarial em toda a sua força de trabalho. Está empenhada em promover um ambiente de trabalho inclusivo e diversificado, onde todos os funcionários sejam valorizados e recompensados de forma justa.

(ii) A interpretação dos resultados apresentados no relatório pode depender de uma série de fatores, incluindo contexto cultural, político e social, bem como da perspectiva individual.

(iii) Apesar de o relatório ser baseado em dados disponíveis e informações fornecidas pela Polo Films, o Ministério do Trabalho, em sua análise, considerou informações desatualizadas e que, portanto, não refletem nesse momento a realidade da Polo Films. Além disso, o Ministério do Trabalho não respeitou aspectos legais acerca da isonomia salarial para apuração dos dados.

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

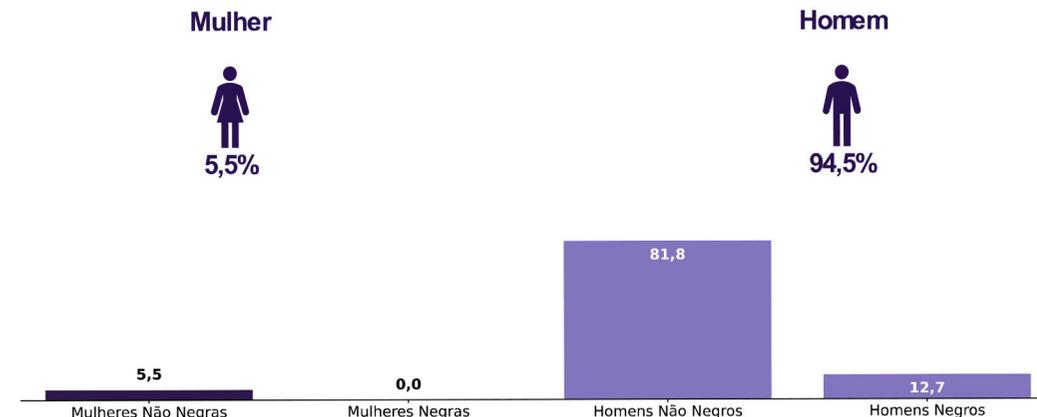
CNPJ: 26051817000263

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 65,2% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 95,4%

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>	65,2%
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>	95,4%

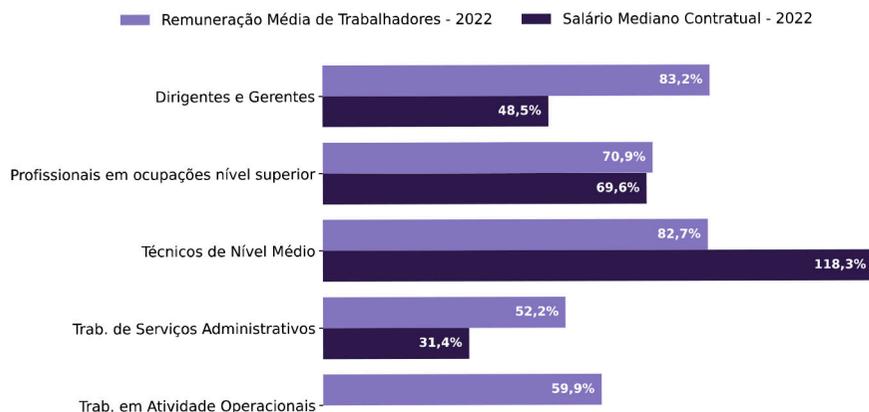
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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	☑
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	

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.