

Relatório de Transparência Salarial



● *Salary Transparency Report*

SUMÁRIO

1. RELATÓRIO	2
2. ANEXOS	3
3. REVISÃO	4



1. RELATÓRIO

Salary Transparency Report

In compliance with Federal Law No. 14.611, of July 3, 2023, CET LOGISTICS discloses below the Salary Transparency and Remuneration Criteria Report between women and men.

The legislation on Equal Pay for Women and Men, comprising, in addition to Law No. 14.611/2023, Decree No. 11.795/2023, MTE Ordinance No. 3.714/2023 and MTE/GM Normative Instruction No. 6/2024, was created with the aim of combating and eliminating gender-based pay disparities and providing greater security for women.

The Report is individualized per company with 100 (one hundred) or more employees, and its purpose is to allow an objective comparison between salaries, wages and the proportion of positions held in companies, in order to verify possible wage inequalities between women and men, when performing work of equal value or performing the same function.

The data in the Report is anonymous, in line with the General Personal Data Protection Law (LGPD) (Law No. 13,709/2018).

The Report is prepared by the Ministry of Labor and Employment (MTE), based on company information extracted from eSocial.

It is important to note that the Report is based on the grouping of positions in the Brazilian Classification of Occupations - CBO, a system that organizes and classifies professions in Brazil into large groups, bringing together different types of work (positions/departments). This grouping, which differs from that used internally in

Relatório de Transparência Salarial

Em cumprimento à Lei Federal nº 14.611, de 3 de julho de 2023, a CET LOGISTICS divulga abaixo o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios entre mulheres e homens.

A legislação acerca da Igualdade Salarial entre mulheres e homens, composta, além da Lei nº 14.611/2023, pelo Decreto nº 11.795/2023, Portaria MTE nº 3.714/2023 e Instrução Normativa MTE/GM nº 6/2024, foi criada com o intuito de combater e eliminar as disparidades salariais baseadas em gênero e proporcionar maior segurança às mulheres.

O Relatório é individualizado por empresa com 100 (cem) ou mais empregados(as), e tem a finalidade de permitir a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos nas empresas, de forma a verificar possíveis desigualdades salariais entre mulheres e homens, na realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função.

Os dados do Relatório são anônimos, em alinhamento com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoas – LGPD (Lei nº 13 709/2018).

O Relatório é elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com base nas informações da empresa extraídas do eSocial.

É importante destacar que o Relatório tem como base o agrupamento de cargos da Classificação Brasileira de Ocupações – CBO, sistema que organiza e classifica as profissões existentes no Brasil em grandes grupos, reunindo diferentes tipos de trabalho (cargos/departamentos). Esse agrupamento, diferente do utilizado internamente nas organizações, não considera a

SALARY TRANSPARENCY REPORT / RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL

organizations, does not consider the career structure and seniority of the functions and, therefore, the methodology used to prepare this report does not reflect our job and salary plan, in which all employees are subject to the same salary scale. In our appraisal process, each employee is recognized according to their individual performance and their background. However, job advancement and, consequently, compensation, depends on the same basic criteria for all employees, regardless of gender and race-ethnicity.

As mentioned at the beginning, the publication of the Salary Transparency and Remuneration Criteria Report is in compliance with the relevant legislation, which requires employers to publish it on their websites, social networks or other similar tools, in a clear and accessible manner, ensuring that it is widely disseminated to their employees, the general public and other interested parties, guaranteeing that the data is anonymized, in compliance with the LGPD.

Check out the Salary Transparency and Remuneration Criteria Report below.

estrutura de carreira e senioridade das funções e, portanto, a metodologia utilizada para elaboração desse relatório não reflete o nosso plano de cargos e salários, em que todas as colaboradoras e os colaboradores estão sujeitos à mesma tabela salarial. Em nosso processo avaliatório, cada colaboradora ou colaborador é reconhecido segundo o seu desempenho e histórico individual. Entretanto, a evolução de cargo e, conseqüentemente, de remuneração, depende dos mesmos critérios básicos para todos os colaboradores, independentemente de gênero e raça-etnia.

Conforme já destacado no início, a publicação do Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios ocorre em cumprimento à legislação do tema, que determina aos empregadores que o divulguem em seus sítios eletrônicos, em suas redes sociais ou em outros instrumentos similares, de forma clara e acessível, garantindo a ampla divulgação para seus empregados, público em geral e demais interessados, garantindo-se que os dados são anonimizados, em observância à LGPD.

Confira o abaixo o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.

2. ANEXOS

- Anexo I - Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024
- Anexo II - Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

SALARY TRANSPARENCY REPORT / RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL

3. REVISÃO

REVISÃO	DATA DE EMISSÃO	ELABORAÇÃO	VERIFICAÇÃO	APROVAÇÃO	ALTERAÇÕES
<i>Rev.</i>	<i>Issue Date</i>	<i>Preparation</i>	<i>Verification</i>	<i>Approval</i>	<i>Last Changes</i>
00	20/02/2025	Elisa Jafet	Nijalma Cyreno	Danielle Grandini Alex Antunes Guto Cypriano	Emissão Inicial <i>Initial Issue</i>
01	25/03/2025	Elisa Jafet	Nijalma Cyreno	Danielle Grandini Alex Antunes Guto Cypriano	Inclusão do Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025 Empregador: 01.581.014/0001-09

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

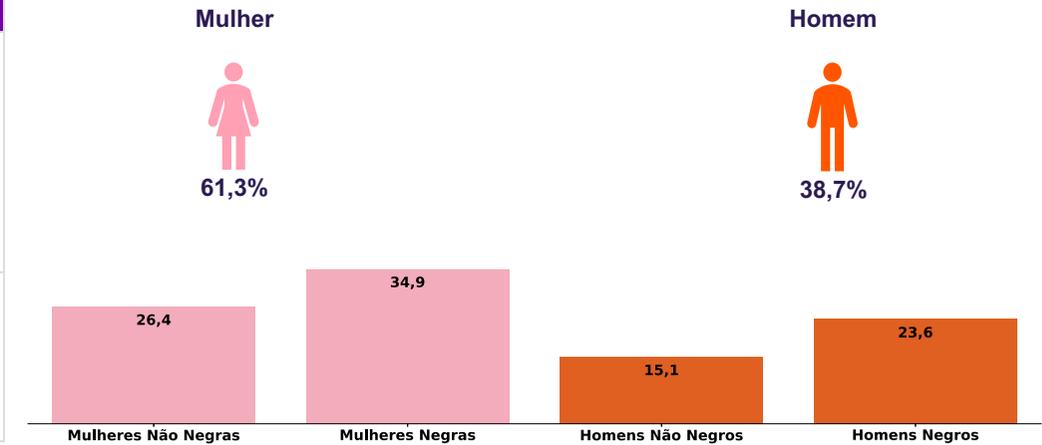
Empregador: 01.581.014/0001-09 / Quant. de trabalhadores: 107

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 94,0%

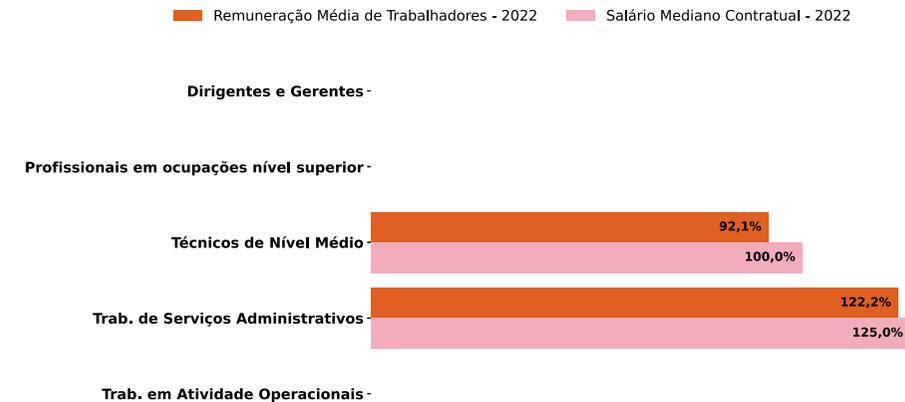
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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>	100,0%
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 aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	94,0%

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+, Indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	☑️

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

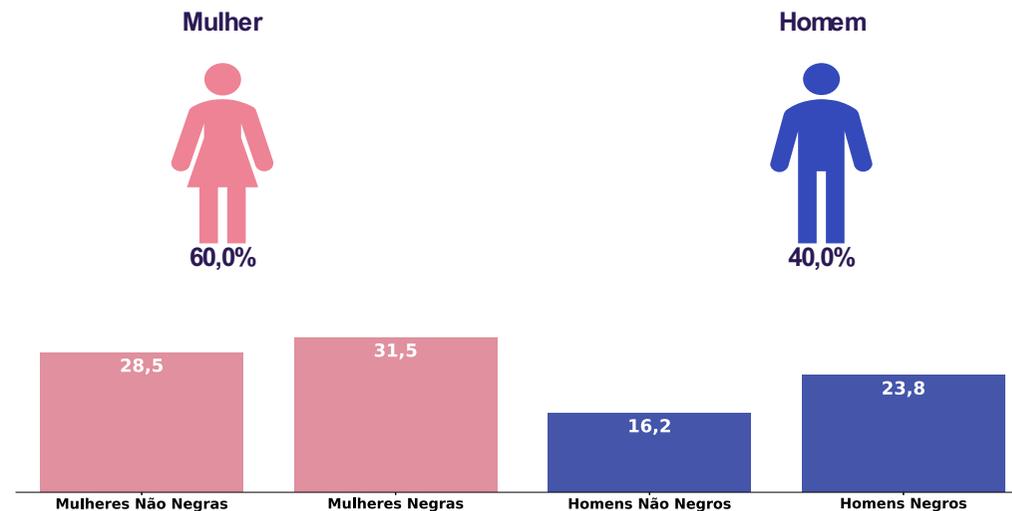
Empregador: 01.581.014/0001-09 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 130

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 96,6% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 94,2% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<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>	96,6%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens ÷ Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres ÷ Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	94,2%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

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	☒