

Compartilhamos com o público interessado, relatório de transparência salarial elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Inicialmente, cumpre-nos esclarecer que:

1. A Berkley reconhece o objetivo nobre da lei 14.611/2023;
2. A Berkley possui plano de cargos e salários que garante a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens com base em políticas concretas neste sentido;
3. De acordo com a nossa política e Código de Ética, incentivamos o crescimento profissional das nossas Colaboradoras, fato esse que pode ser notado pelas diversas mulheres em posição de liderança, em um universo atual de 130 colaboradores no total;
4. A metodologia adotada pelo Ministério do Trabalho e Emprego extraiu dados do ano de 2022 e, portanto, não atuais. Outrossim, pela metodologia aplicada, o MTE considerou análise por grandes grupos de ocupações (CBO's) e isso significa dizer que o MTE realizou a comparação entre colaboradores com cargos e funções diferentes, mas dentro de um mesmo grupo, o que por si só não possibilita a correta análise de dados, considerando a ausência de análise comparativa entre "iguais".

Como exemplo, podemos citar o grande grupo de ocupações número 2, em que os profissionais em ocupações de nível superior são, segundo regra de registro do próprio Código Brasileiro de Ocupações, alocados. E isso ocorre independentemente dos respectivos cargos e funções que tais colaboradores exercem.

Por essa razão entendemos que, apesar do nobre objetivo da Lei, o relatório elaborado pelo MTE não é adequado à finalidade legal de equidade e equiparação;

5. Além disso, o relatório do MTE não analisou tempo de serviço na empresa e na função, e as diferentes performances de nossos Colaboradores e Colaboradoras;
6. A Berkley tem certeza de que em uma análise adequada de seus dados, em que os elementos previstos em lei são considerados, não restará dúvida sobre a sua adequada prática de equidade;
7. De qualquer forma, em observância a legislação e ao compromisso de transparência, compartilhamos o relatório elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE):

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024
CNPJ: 07021544000189

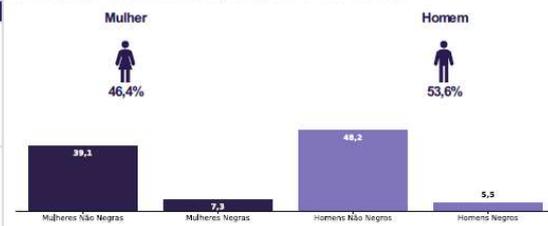


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 81,8% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 74,8%.

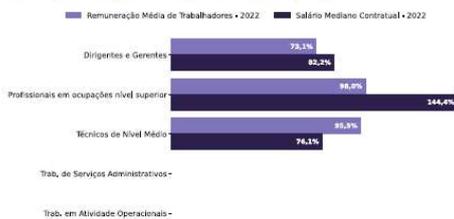
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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>	81,8%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) - 2022	<p>Salário médio para Homens (H)</p> <p>Salário médio para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	74,8%

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.