

NOTA EXPLICATIVA

A Pollo Engenharia, em atenção à determinação legal de divulgação do Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens, apresenta abaixo suas **considerações e notas explicativas** em relação ao referido e em seguida o seu relatório. A empresa está à disposição dos seus colaboradores e eventuais interessados para prestar outros esclarecimentos que se fizerem necessários.

[A leitura das informações contidas no relatório precisa ser realizada levando em consideração as questões elencadas nesta nota](#), que afetam e influenciam todos os números da empresa.

Certamente, o relatório serve para que sempre nos lembremos das diversas desigualdades enraizadas em nossa sociedade. **A Pollo não compactua com nenhum tipo de discriminação, por sexo, raça, orientação sexual ou qualquer outro fator.** Enquanto empresa, estamos cientes de nossa função social e seguiremos firmes no propósito de impactar positivamente o ambiente em que

estamos inseridos, mas ao mesmo tempo, somos limitados na capacidade de impacto de resolução total de fatores sociais que impactam em nossos números.

A REALIDADE DA CONSTRUÇÃO CIVIL

Em análise detida do documento, é possível verificar uma diferença existente entre o número de colaboradores homens e mulheres na empresa. Porém, é essencial que os números da Pollo sejam analisados sob a ótica da **realidade mundial da indústria da construção civil**.

Nada obstante o objeto principal da nossa empresa ser a incorporação imobiliária, a construção civil é uma grande parte do trabalho desempenhado. Apesar de terceirizarmos parte dos nossos serviços, ainda temos um volume considerável de colaboradores diretos que trabalham em nossas obras nas mais diversas funções, como pedreiros, serventes, carpinteiros, eletricitas, entre outras.

Conforme dados da própria RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), em 2021, as mulheres representavam apenas 10,85% dos profissionais na construção civil, número este muito próximo à realidade do nosso.

Evidentemente, a reversão desse cenário depende de *políticas públicas* de incentivo e de uma *mudança cultural mundial*, há muito tempo enraizada, para que as mulheres passem a se integrar em outras profissões.

Enquanto empresa, nos esforçamos para criar um **ambiente seguro** para que as mulheres da nossa empresa possam trabalhar e se desenvolver em condições de igualdade, mas sozinhos não conseguiremos mudar isso.

CONTRATAÇÃO DE PESSOAS NEGRAS

No que se refere ao número de colaboradores negros, perfaz-se necessária análise situacional do local sede da Pollo. Conforme números do censo mais recente do IBGE, **apenas 7,6% da população de Poços de Caldas é preta,**

de tal sorte que os nossos números estão planeamente compatíveis com a realidade local.

O referido fator aliado à escassez de mão de obra feminina e à nossa baixa amostragem (temos pouco mais de 100 funcionários), resultou no número zerado de mulheres negras contratadas. Veja-se, uma localidade com número baixo de pessoas pretas e uma indústria muitíssimo específica, historicamente masculina, dificulta a contratação espontânea de tais colaboradoras.

Evidentemente, os desafios que enfrentamos para encontrar essas profissionais no mercado são muito maiores do que outras empresas de outras localidades enfrentam.

De qualquer forma, *a Pollo seguirá firme no seu propósito social e continuará a buscar novos meios para reverter os números positivamente.* Seguimos empenhados em promover um ambiente de trabalho diverso e igualitário e cientes da nossa capacidade de impacto social.

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

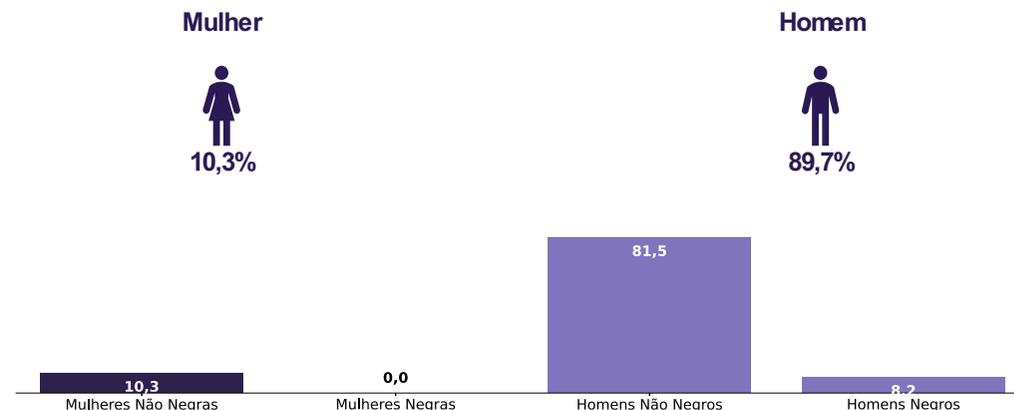
CNPJ: 20674261000102

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 74,8% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 62,0%

Indicador	Definição	Razao M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	74,8%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	Número total de Homens = Salário médio para Homens (H) Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)	62,0%

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.