

## Relatório de Igualdade Salarial – Empresa Rousselot Gelatinas do Brasil Ltda

Você está prestes a acessar o relatório de Igualdade Salarial da empresa Rousselot Gelatinas do Brasil Ltda. No entanto, antes do seu acesso, é importante que algumas considerações sejam feitas para que o relatório seja compreendido. A divulgação do presente relatório tem como o intuito o cumprimento legal previsto no art. 5º da lei 14.611/2023.

O relatório contempla informações dos vínculos de trabalho contendo o grupo ocupacional, a diferença de salário contratual e o valor da remuneração mensal (décimo terceiro, gratificações, comissões, horas extras, adicionais, terço de férias, aviso prévio trabalhado e descanso semanal remunerado e gorjetas). O relatório tem como objetivo a comparação objetiva entre salários, remunerações e a razão por sexo e raça/etnia.

### Limitações dos dados:

Os dados apresentados neste relatório são fornecidos de boa-fé a partir dos dados extraídos pelo Ministério do Trabalho, mas devem ser interpretados com cautela devido às seguintes limitações:

- Desatualização: Os dados podem não refletir as mudanças recentes nas estruturas salariais e nos padrões de emprego da empresa tendo em vista que se baseia em dados informados ao e Social em Dezembro de 2025.
- Generalização do CBO: O uso do racional dos grandes grupos do CBO pode resultar em generalizações que não capturam nuances individuais de cada posição na empresa, o que pode evidenciar falhas no momento de comparativo de salários.

### Aviso de potenciais discrepâncias:

Devido às limitações mencionadas acima, é possível que as discrepâncias entre os dados apresentados neste relatório e a realidade da empresa possam ocorrer. Tais discrepâncias podem resultar de fatores diversos, incluindo, mas não se limitando a, mudanças na estrutura organizacional, ajustes nos CBO's praticados, políticas salariais atualizadas e progressos em iniciativas de igualdade salarial.

### Compromisso com a Igualdade Salarial:

Inicialmente, é importante declarar que a empresa Rousselot Gelatinas do Brasil Ltda tem compromisso contínuo com a igualdade salarial e a transparência em todas as nossas práticas de remuneração. Estamos empenhados em garantir que todas as decisões salariais sejam baseadas no mérito, experiência e habilidades relevantes, independentemente de raça, gênero, orientação sexual, idade, religião ou qualquer outra característica protegida por lei.

Este aviso tem como objetivo informar ao público sobre as limitações dos dados apresentados no relatório de igualdade salarial extraído pela empresa. Reconhecemos a importância da transparência e estamos comprometidos em abordar quaisquer discrepâncias de forma responsável e proativa. Agradecemos a compreensão e colaboração de todos os interessados na busca por práticas salariais justas e equitativas.

Para obter informações mais precisas e atualizadas sobre a igualdade salarial em nossa empresa, encorajamos os interessados a entrarem em contato conosco diretamente com o setor de Recursos Humanos ou Jurídico. Estamos disponíveis para esclarecer quaisquer dúvidas e fornecer informações adicionais conforme necessário.

# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026

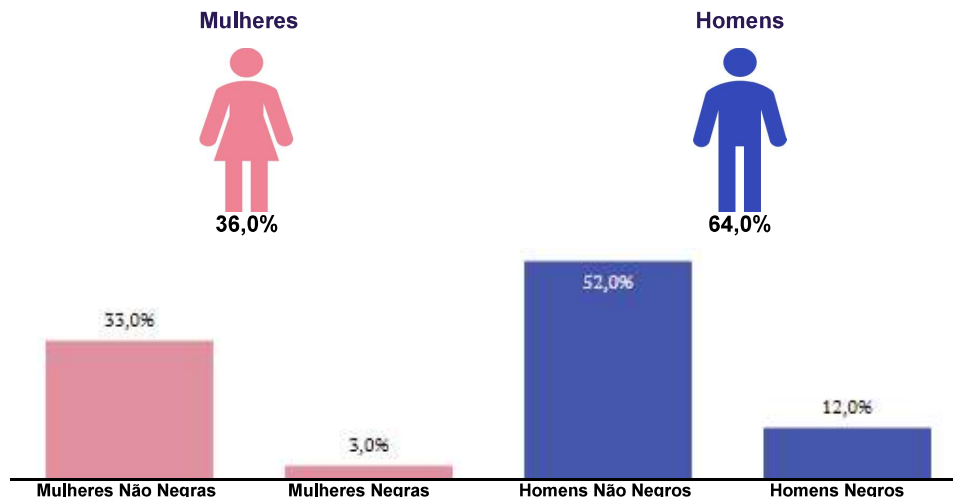
## Empregador: 06.538.082/0001-09 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 100

### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 81,6% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 72,5% da recebida pelos homens.

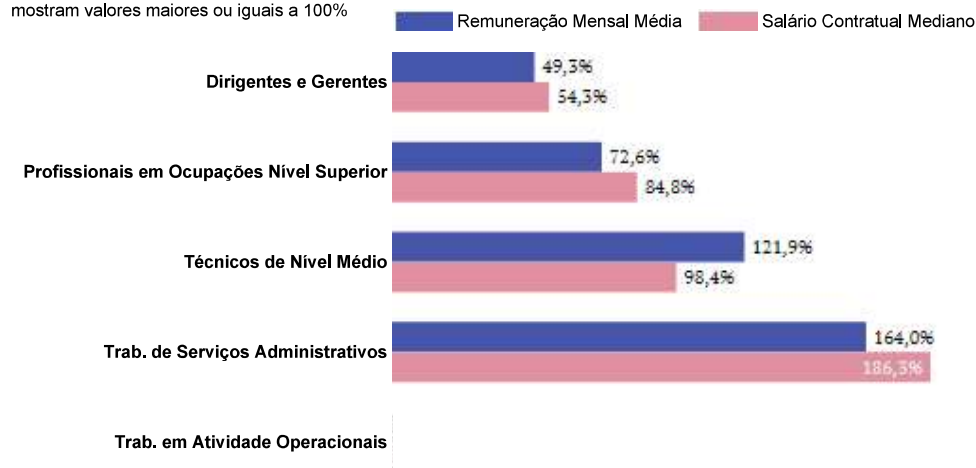
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	81,6%
Remuneração Mensal Média	<p> <math>\frac{\text{Número Total de Homens}}{\text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}</math> </p> <p> <math>\frac{\text{Número Total de Mulheres}}{\text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}</math> </p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	72,5%

### Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



### Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 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

Questionário não respondido pelo CNPJ informado.

Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Dezembro/2025) e Portal Emprega Brasil (Fevereiro/2026).

Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de dezembro de 2025, enquanto as remunerações consideram o período de janeiro a dezembro de 2025. As demais informações complementares foram coletadas em fevereiro de 2026.

# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026

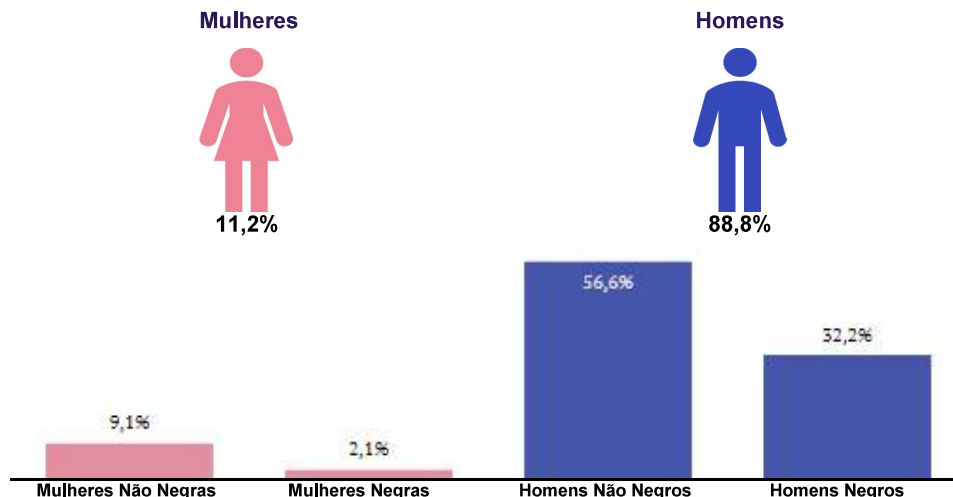
Empregador: 06.538.082/0002-90 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 143

## Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 106,1% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 106,2% da recebida pelos homens.

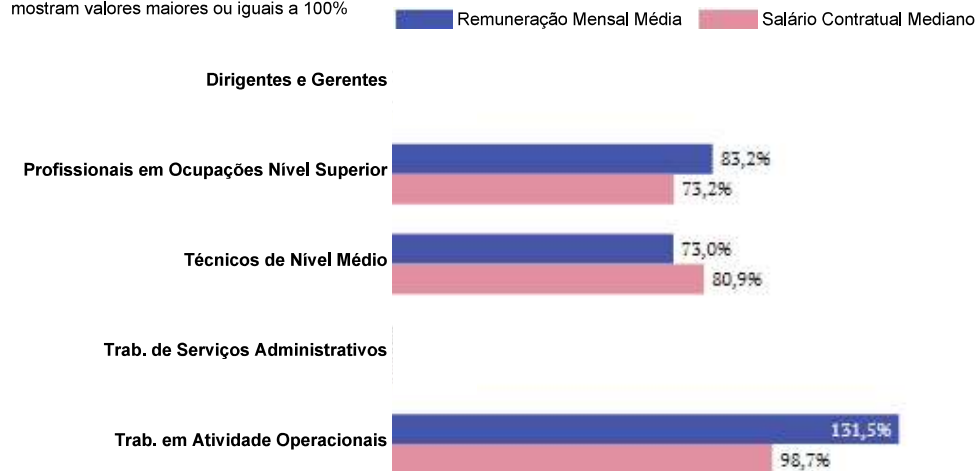
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	106,1%
Remuneração Mensal Média	<p> <math>\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Homens}} = \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}</math> </p> <p> <math>\frac{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}{\text{Número Total de Mulheres}} = \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}</math> </p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	106,2%

## Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



## Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 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

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	

Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Dezembro/2025) e Portal Emprega Brasil (Fevereiro/2026).

Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de dezembro de 2025, enquanto as remunerações consideram o período de janeiro a dezembro de 2025. As demais informações complementares foram coletadas em fevereiro de 2026.

# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026

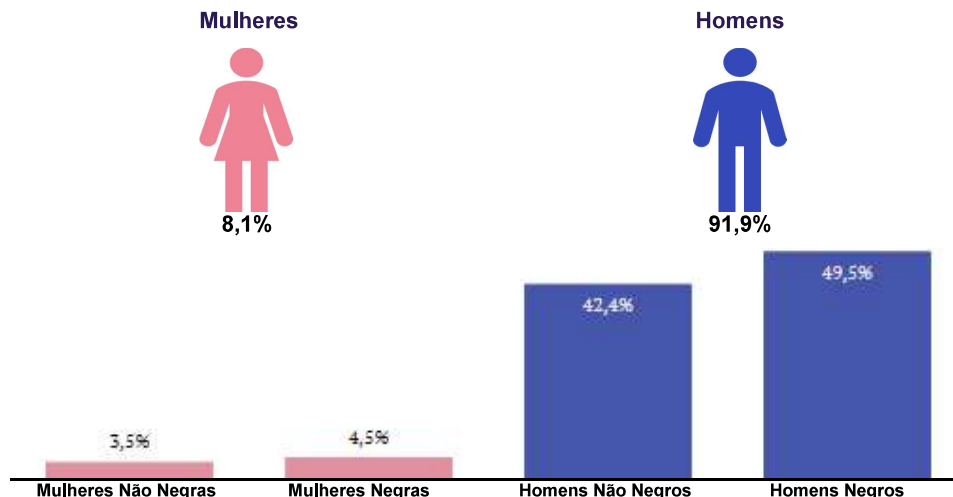
## Empregador: 06.538.082/0003-70 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 198

### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 118,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 96,1% da recebida pelos homens.

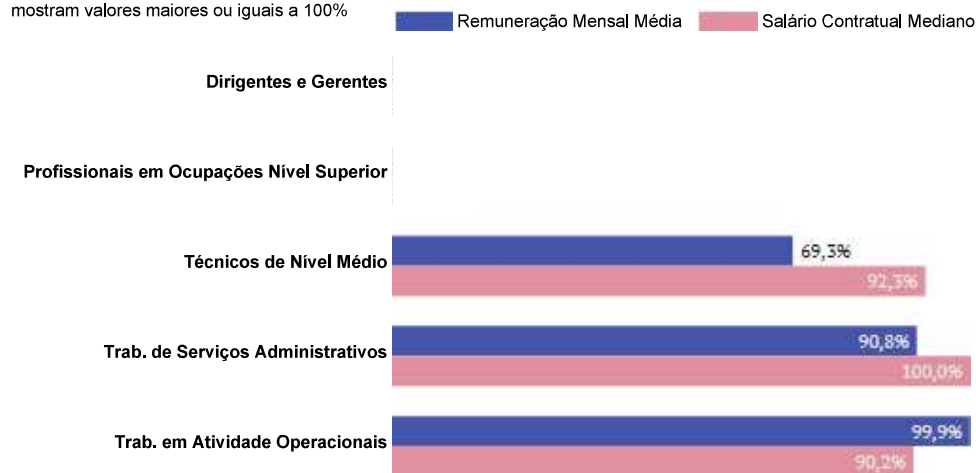
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	$\frac{\text{Salário mediano para Mulheres (M)}}{\text{Salário mediano para Homens (H)}} = \text{Razão M / H}$ <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	118,5%
Remuneração Mensal Média	$\frac{\text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}} = \text{Razão M / H}$ <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	96,1%

### Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



### Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 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

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	

Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Dezembro/2025) e Portal Emprega Brasil (Fevereiro/2026).

Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de dezembro de 2025, enquanto as remunerações consideram o período de janeiro a dezembro de 2025. As demais informações complementares foram coletadas em fevereiro de 2026.