

Considerações Importantes sobre o Relatório de Transparência Salarial

O Relatório de Transparência Salarial foi elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) com base nas informações fornecidas pela empresa por meio do e-Social e da Declaração de Igualdade Salarial preenchida no Portal Emprega Brasil, nos termos da Lei nº14.611/2023, do Decreto nº 11.795/2023 e da Portaria MTE nº 3.714/2023.

As informações do relatório se basearam na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), que organiza e classifica todas as profissões existentes no Brasil. Como forma de anonimizar os dados apresentados e cumprir com os termos da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018), as informações foram consolidadas em grandes grupos da CBO, nos quais foram reunidos diferentes tipos de trabalhadores, de diversas áreas, com cargos de diferentes níveis de responsabilidade e senioridades distintas.

Esse agrupamento de informações não leva em conta fatores como cargos, experiência e desempenho, bem como os termos do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Além disso, o relatório foi elaborado pelo MTE considerando informações relativas ao ano de 2023, referente apenas aos estabelecimentos com mais de 100 empregados da empresa, de modo que está desatualizado e não reflete a situação atual da Rockwell.

Importante destacar que a diferença relativa à quantidade de empregados do gênero masculino e feminino se dá em razão do tipo de atividade da empresa, sendo certo que a Rockwell oferece oportunidades equitativas a todos os trabalhadores e trabalhadoras que se candidatam às vagas anunciadas.

Ainda, embora a Rockwell tenha respondido o questionário no Portal Emprega Brasil, os relatórios disponibilizados pelo MTE não levaram em consideração as informações prestadas, especialmente no que diz respeito à existência, na Rockwell, de planos de cargos e salários, políticas de incentivo à contratação e promoção de mulheres, políticas que incentivam o compartilhamento de obrigações familiares e os critério salariais e remuneratórios considerados para progressão na carreira (como cumprimento de metas, tempo de experiência, proatividade e capacidade de trabalho em equipe).

Assim, é importante esclarecer que as diferenças apontadas nos relatórios apresentados abaixo, elaborados pelo MTE, decorrem principalmente dos diferentes cargos reunidos nestes grandes grupos, independentemente da senioridade, do nível de responsabilidade e do tempo de empresa desses profissionais.

Empregador: 46.323.754/0017-40 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2025: 296

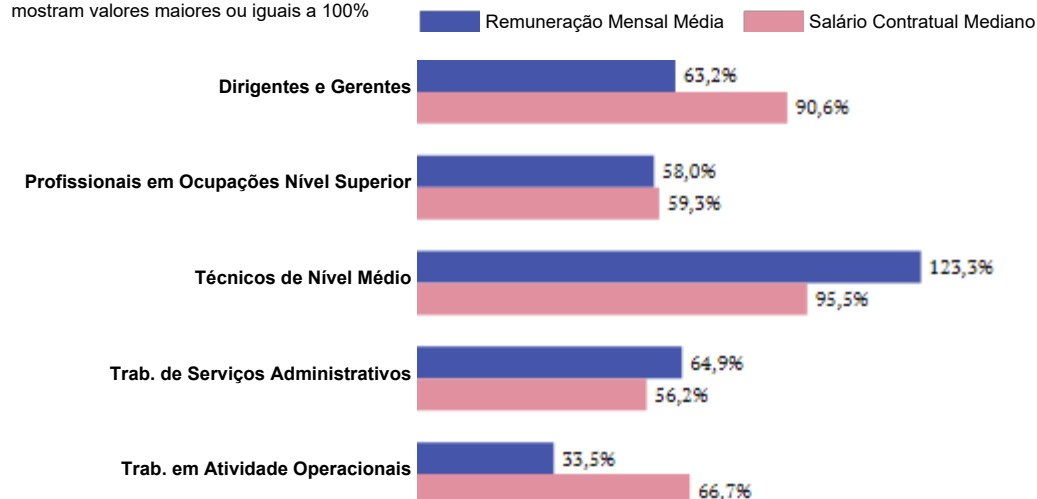
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 63,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 59,7% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	63,0%
Remuneração Mensal Média	$\text{Número Total de Homens} \div \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}$ $\text{Número Total de Mulheres} \div \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}$ Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	59,7%

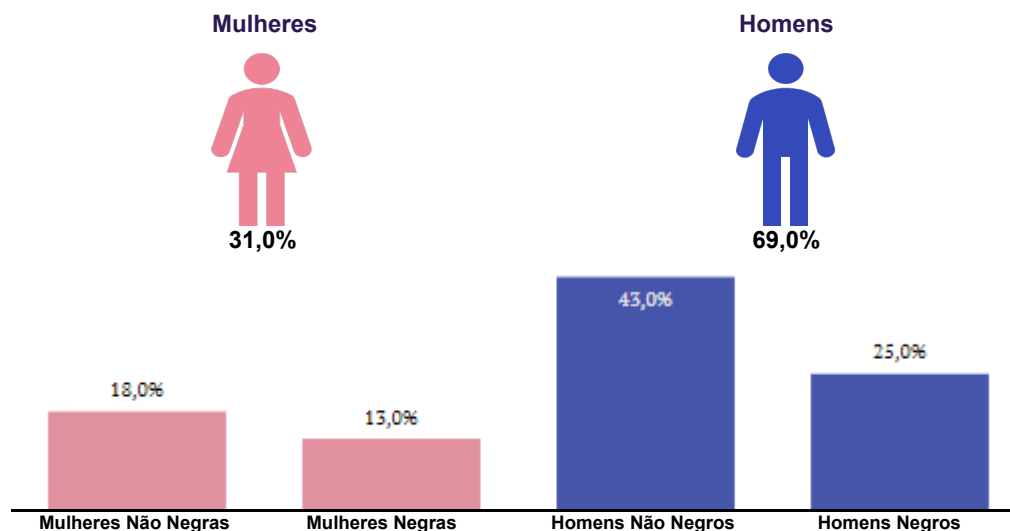
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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	

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

Empregador: 46.323.754/0026-31 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2025: 105

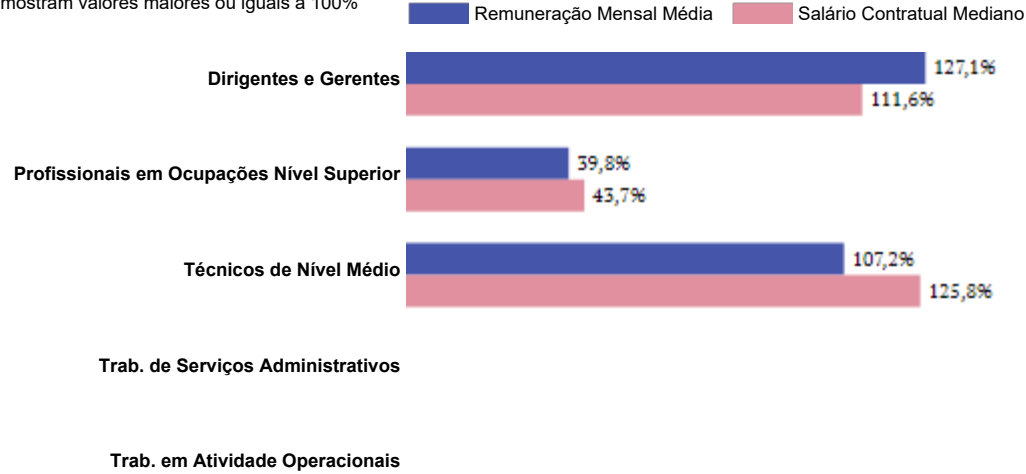
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 66,9% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 75,8% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	66,9%
Remuneração Mensal Média	+ + = + + = Número Total de Homens Número Total de Mulheres = = Remuneração Mensal Média para Homens (H) Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%) 75,8%	75,8%

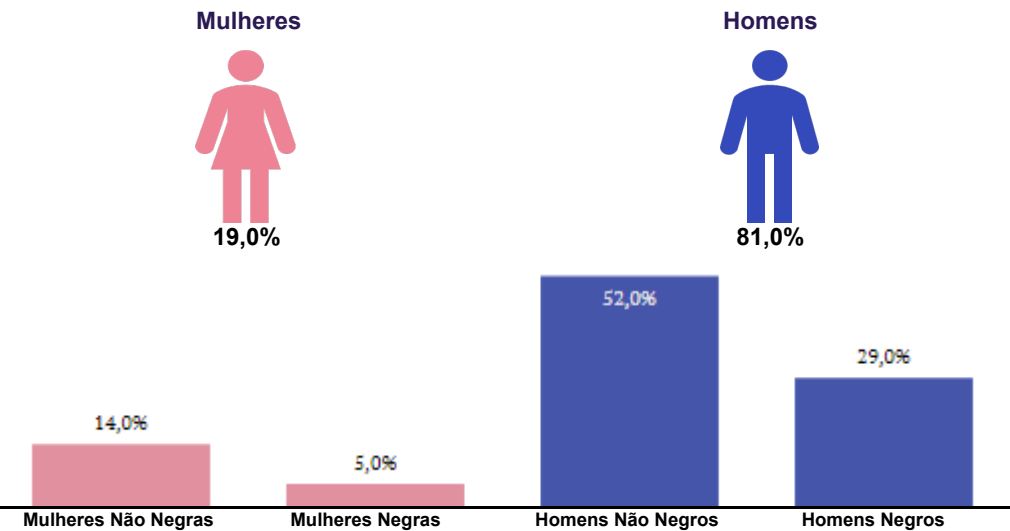
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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	