

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

A CONCESSIONARIA DO AEROPORTO INTERNACIONAL DE FLORIANOPOLIS S.A. ("CAIF"), em atendimento a Lei 14.611/23 que dispõe sobre a igualdade salarial e dos critérios remuneratórios entre mulheres e homens, disponibiliza abaixo/anexo o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens, obrigatório para empresas com mais de 100 empregados.

O Ministério do Trabalho e Emprego ("MTE") tomou como base os eventos do E-social do ano de 2022, analisando, exclusivamente, os CBO'S (Cadastro Brasileiro de Ocupação), salários e remunerações do período, assim como a "Declaração de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios" enviada pela CAIF ao MTE, em Fev/2024.

A CAIF reafirma o compromisso de cumprimento à legislação em vigor tendo sua política salarial adequada as questões de equiparação de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Veja o relatório na página a seguir.

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

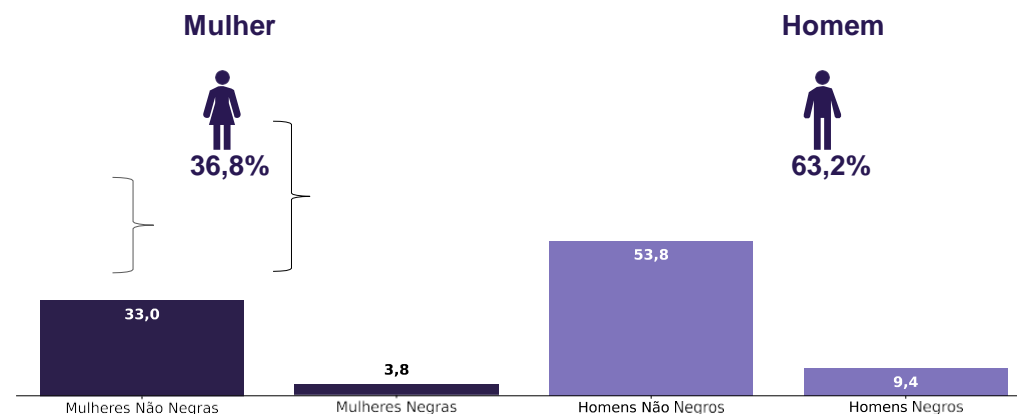
CNPJ: 27844178000175

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 76,1% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 85,9%

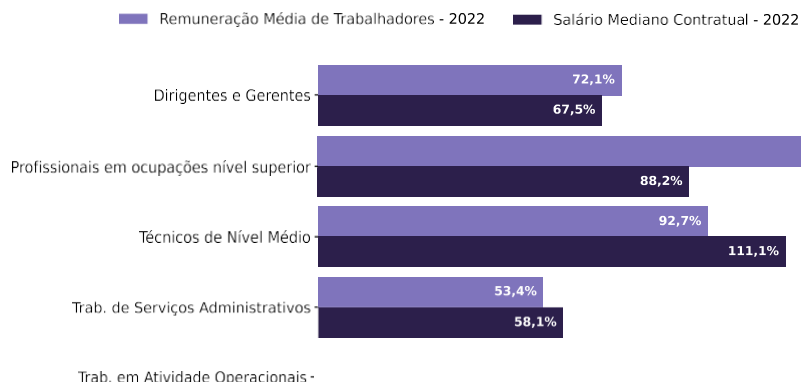
Indicador	Definição	Razao M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	76,1%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 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 ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	85,9%

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:



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+)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	