

Nota da Supera Farma

O relatório, produzido pelo Ministério do Trabalho (MTE) com base nas informações do E-Social e da RAIS de 2024, não reflete o atual cenário da Supera e suas políticas de remuneração.

A metodologia utilizada para apuração do MTE não é clara e não foi compartilhada com a comunidade, mas é possível verificar que não reflete os principais critérios de diferenciação entre áreas, cargos, tempo de empresa, função, experiência profissional, dentre outros critérios legais, gerando distorções nos percentuais apresentados.

A Supera reafirma seu compromisso em desenvolvimento humano contínuo e em promover, de forma transparente, um ambiente igualitário, garantindo a adoção da mesma faixa salarial para homens e mulheres que exerçam funções idênticas e que possuam mesmo tempo de casa e experiência profissional, além de trabalhar ativamente para a inclusão de grupos minorizados.

Outros dados que corroboram nosso compromisso com a equidade salarial de gênero é nossa adesão crescente de respondentes à pesquisa de clima, realizada pela Great Place to Work, onde atingimos o número recorde de 91% de respondentes, o que demonstra uma abertura clara e genuína da empresa para ouvir seus colaboradores. Em 2024, completamos 8 anos de certificação, com melhoras ano a ano e em diversas categorias.

Atuamos de forma estruturada nas ações de diversidade e inclusão, desde o letramento às ações afirmativas, que trazem resultados tangíveis à organização. Como por exemplo, um programa pioneiro na indústria farmacêutica brasileira, de Mentoria Feminina para todas as 186 mulheres da Força de Vendas, com o objetivo de garantir ferramentas para o desenvolvimento profissional e, a partir delas, se destacarem, preparando-as para futuras posições de liderança. Como resultado, 152 concluíram os quatro módulos da capacitação, em acompanhamento que representa cerca de 80% do time feminino e, em 2024, fruto de todo o programa, tivemos 5 mulheres promovidas a Gerente Distrital.

A razão M/H está mais equilibrada do que na leitura anterior, e continuamos empenhados em fortalecer nossa cultura de equidade.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

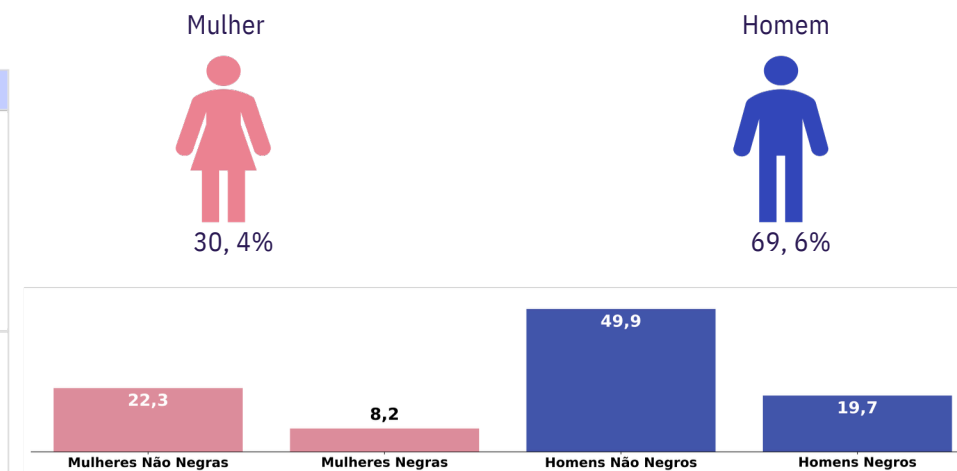
Empregador: 15.759.157/0001-72 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 992

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 84,9% da recebida pelos homens.

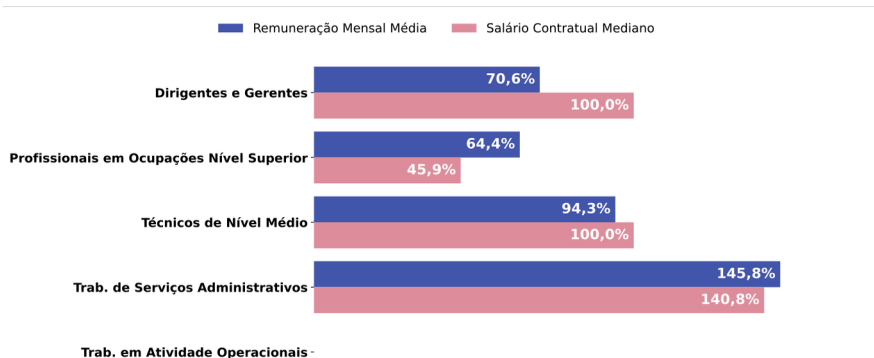
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	100,0%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	84,9%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.

Fonte: eSocial. Rais 2024 e Portal Emprega Brasil - Fevereiro de 2025

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

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	☹️