



# COTY RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL

 1º SEMESTRE 2024

**COTY**  
SINCE 1904

# INTRODUÇÃO

Este relatório tem como objetivo a apresentação dos marcadores relativos à igualdade salarial e de critérios remuneratórios de nossos empregados, conforme estabelecido no artigo 5º da Lei nº 14.611/2023, também conhecida como Lei de Igualdade Salarial.

Em 04 de julho de 2023, foi publicada a Lei nº 14.611/2023 ("Lei de Igualdade Salarial"), que tem como principal objetivo garantir a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função.

Visando alcançar esse objetivo, a nova Lei de Igualdade Salarial estabeleceu obrigações de adoção de mecanismos de transparência salarial, promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho, incluindo a publicação semestral de um Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios por pessoas jurídicas de direito privado com 100 ou mais empregados.



# INTRODUÇÃO

Em novembro de 2023, a Lei de Igualdade Salarial foi regulamentada pelo Decreto 11.795/2023 e pela Portaria 3.714/2023, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Essas normas estipularam que o MTE seria responsável pela elaboração dos Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios a partir de informações fornecidas pelos empregadores por meio da plataforma e-Social, bem como de informações complementares fornecidas diretamente pelas empresas ao MTE pelo Portal Emprega Brasil.

A partir disso, o MTE disponibilizou, no dia 28 de março de 2024, os Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios elaborados pelo órgão ministerial para cada empresa, segregados por estabelecimento, com base em metodologia própria desenvolvida pelo MTE.

Com base nas determinações legais, realizamos uma minuciosa análise interna, para a identificação de possíveis desigualdades e mapeamento de nossa estrutura de remuneração.

No presente documento, apresentamos as conclusões de nossas análises, bem como os resultados apresentados pelo Ministério do Trabalho e Emprego.



# METODOLOGIA DE ANÁLISE

Durante a análise dos dados relevantes para a elaboração deste relatório, a Coty seguiu as diretrizes estabelecidas na Lei de Igualdade Salarial e os requisitos de equiparação salarial estabelecidos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Ao realizar a comparação salarial entre gêneros, conforme proposto pela Lei de Igualdade Salarial, a empresa observou os parâmetros definidos no artigo 461 da CLT, quais sejam (i) identidade de função, (ii) identidade de empregador, (iii) identidade de estabelecimento empresarial, (iv) diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador de até 4 (quatro) anos e (v) diferença de tempo de serviço na mesma função de até 2 (dois) anos. Assim, nossa análise comparou somente os empregados que desempenham as mesmas funções, observando os parâmetros já mencionados.

Para a elaboração de nosso relatório, foram observadas também as regras de proteção de dados pessoais de nossos empregados, conforme estabelecido na Lei Geral de Proteção de Dados (“LGPD”).

Dessa forma, todos os dados analisados e eventuais informações apresentadas neste relatório foram devidamente anonimizadas antes de seu tratamento.

Adicionalmente, para fins de apresentação de eventuais resultados, foi estabelecido como parâmetro adicional de comparação um número mínimo de 2 (dois) homens e 2 (duas) mulheres em um mesmo cargo. Assim, posições que contenham menos de 2 (dois) homens e 2 (duas) mulheres não serão apresentadas neste relatório, a fim de evitar a identificação individualizada de nossos profissionais.

Nosso relatório foi elaborado considerando somente os empregados ativos em dezembro de 2023.

# RELATÓRIO

Conduzida com base exclusivamente nas regras de equiparação salarial prevista na CLT, nossa análise demonstrou que as práticas remuneratórias adotadas pela Coty garantem o oferecimento de igual remuneração para mulheres e homens que desempenham as mesmas funções.

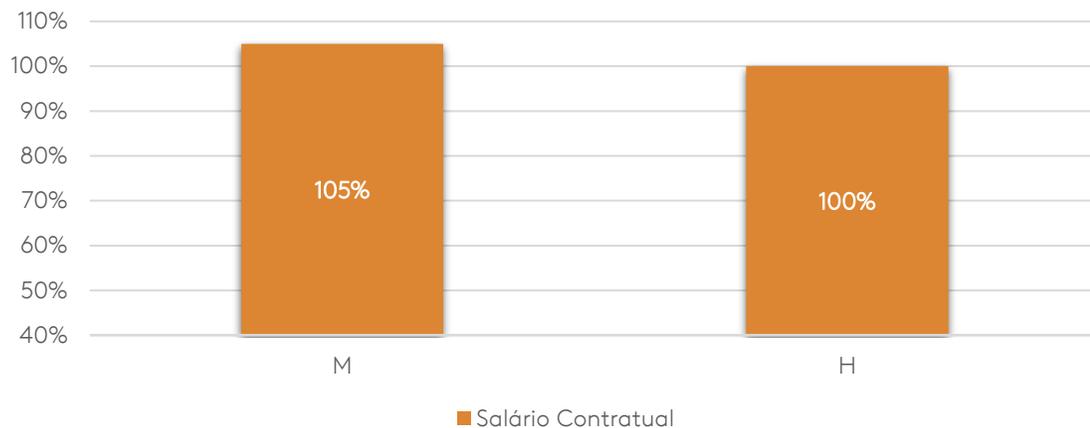
Ressaltamos que eventuais diferenças se devem a aspectos relacionados aos requisitos previstos pelo artigo 461 da CLT, como, por exemplo, inexistência de trabalho de igual valor e mesma perfeição técnica.

A fim de demonstrar a equidade salarial entre mulheres e homens, apresentamos a seguir os cargos nos quais há ao menos 2 mulheres e 2 homens, comparáveis com base nos requisitos legais de equiparação salarial.

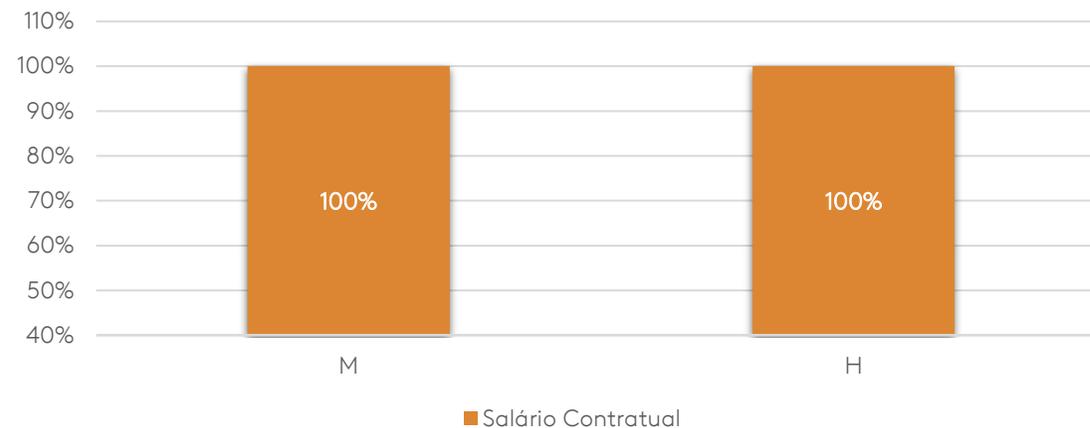


# COTY – GOIÂNIA

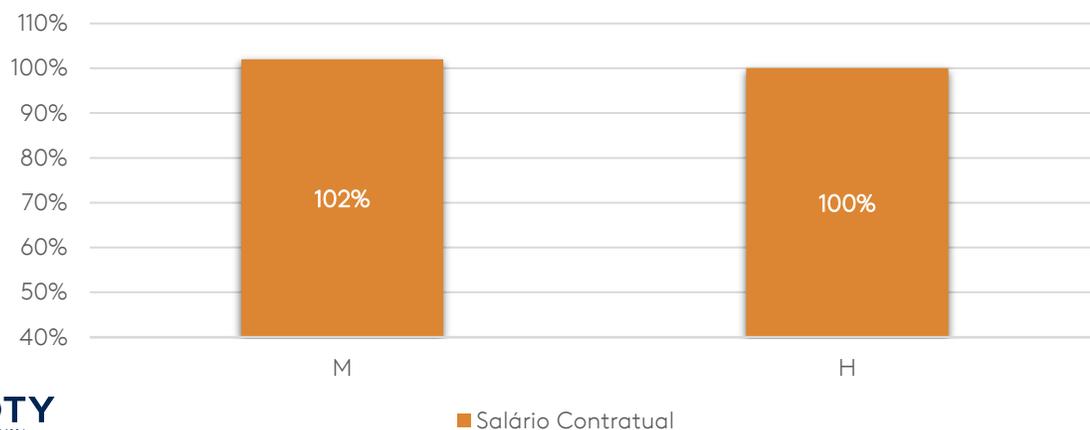
## Auxiliar de Expedição (82534)



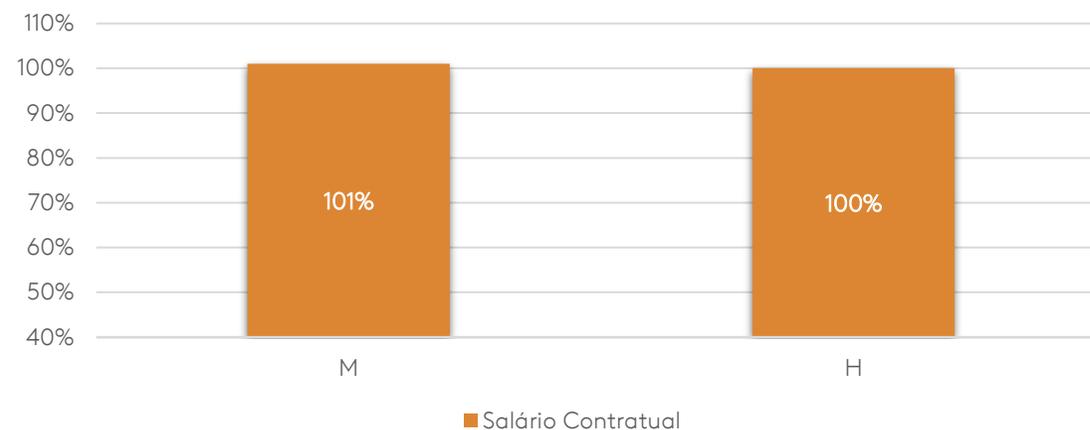
## Auxiliar de Expedição (82537)



## Operador de Empilhadeira (82534)

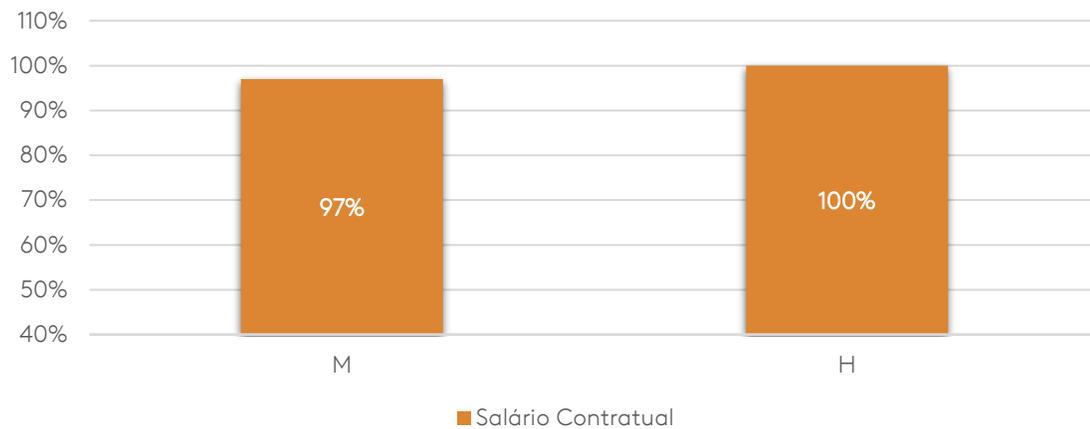


## Consultor de Beleza (84167)

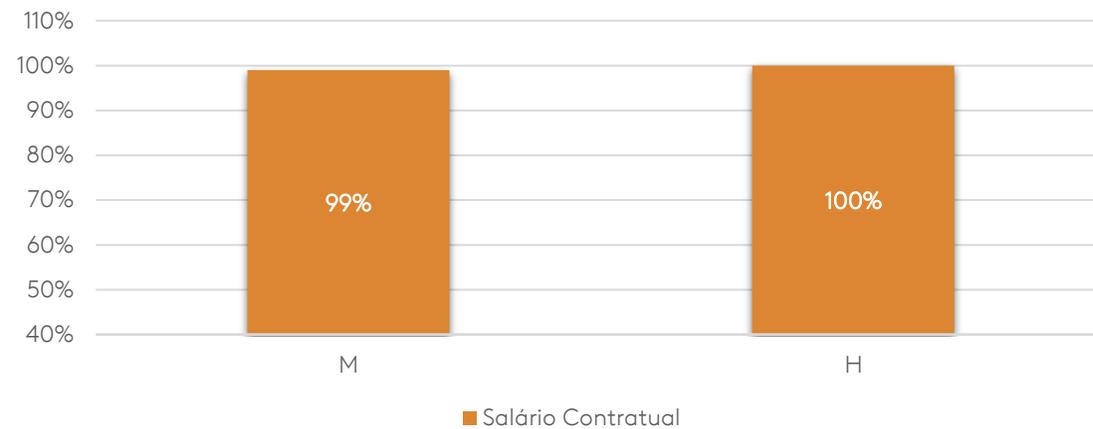


# COTY – GOIÂNIA

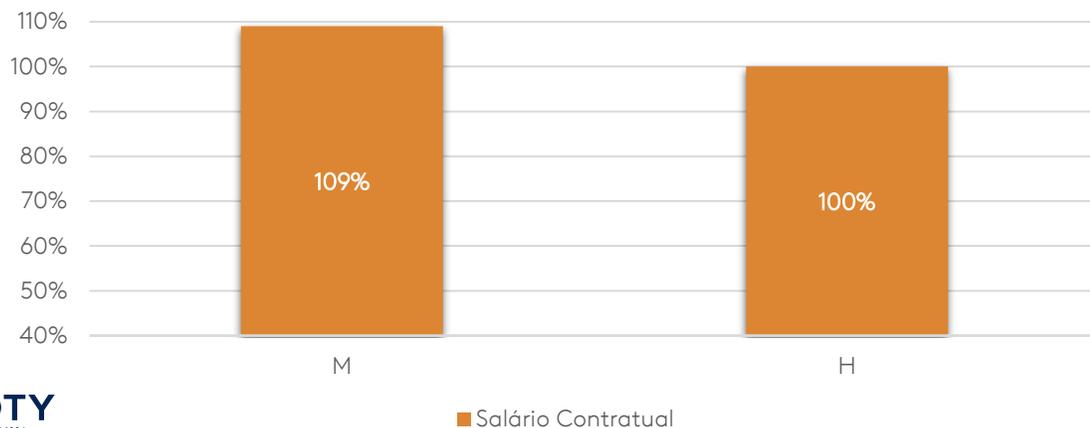
## Analista de Logística JR (86647)



## Promotor (SP) (87746)



## Promotor (RJ) (87747)

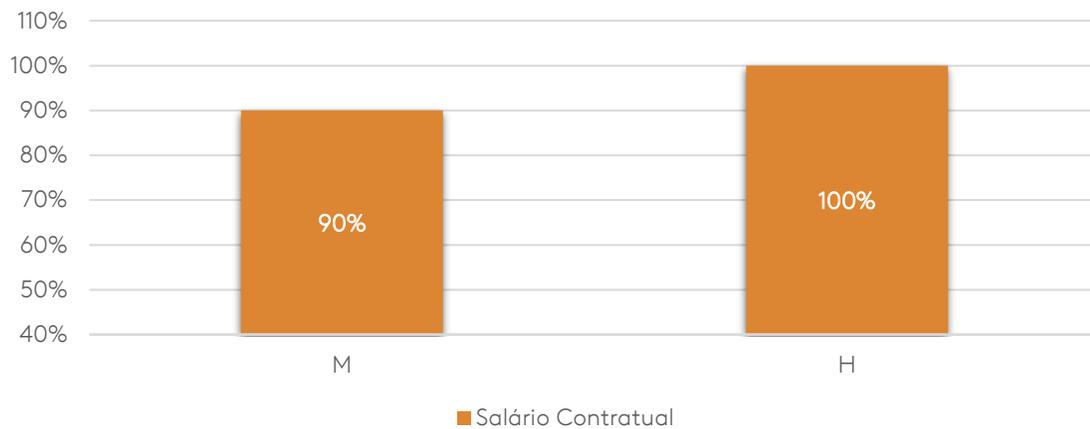


## Promotor (MG) (87747)

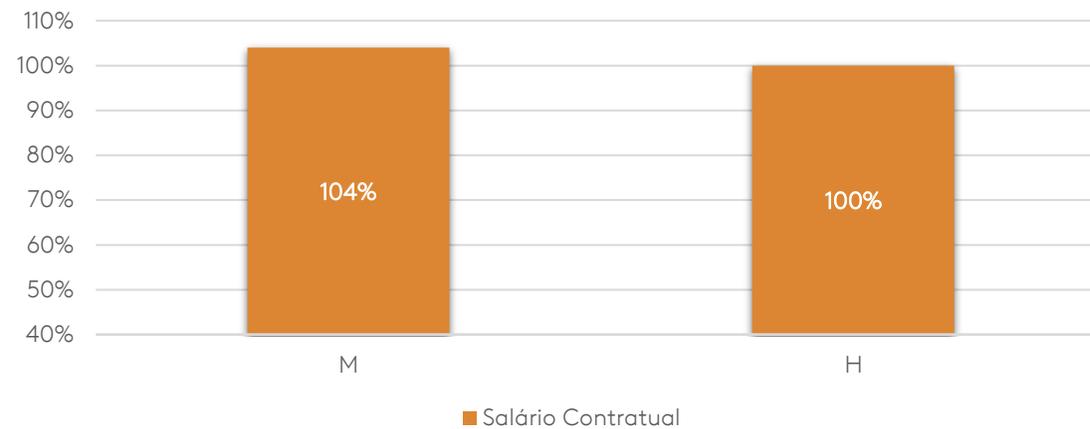


# COTY – GOIÂNIA

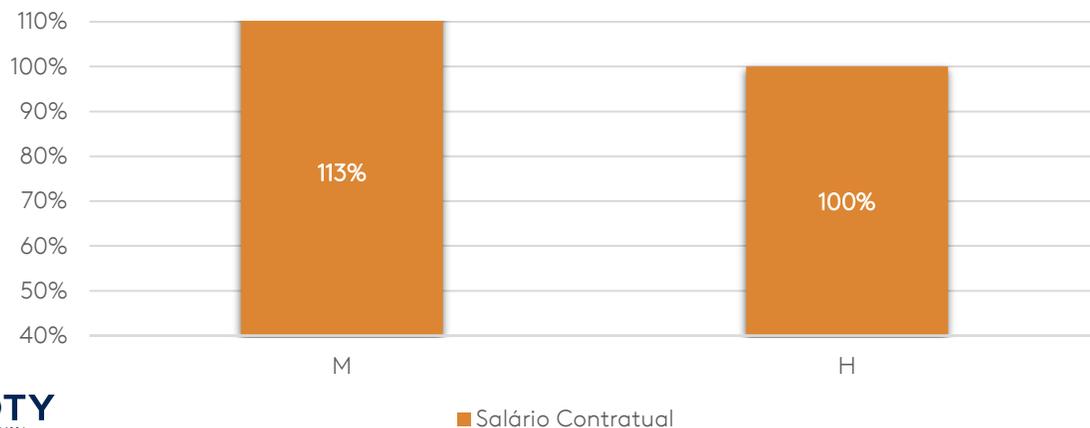
## Promotor (CE) (87749)



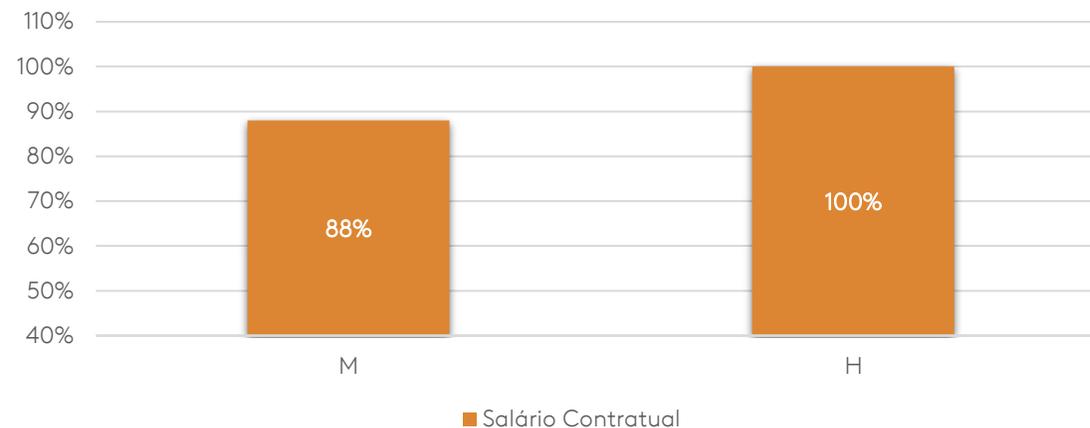
## Promotor (SE) (87749)



## Promotor (PE) (87749)

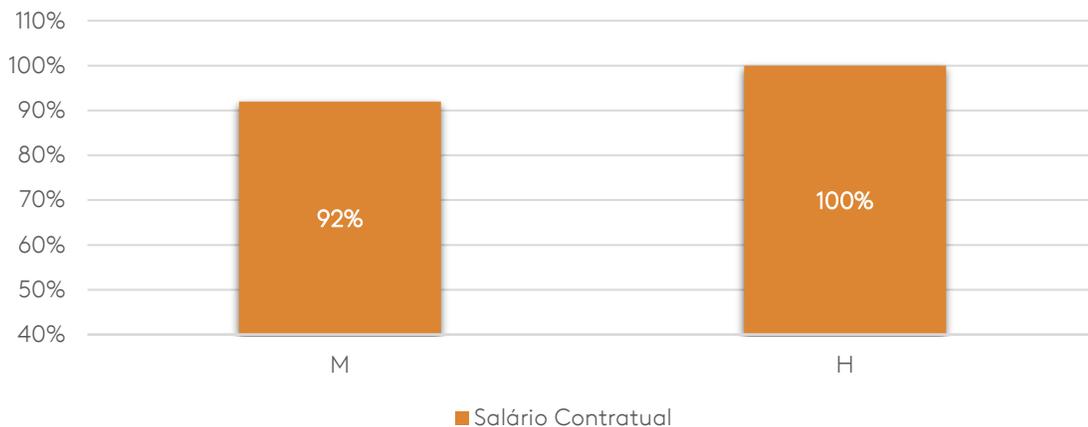


## Promotor (GO) (87749)

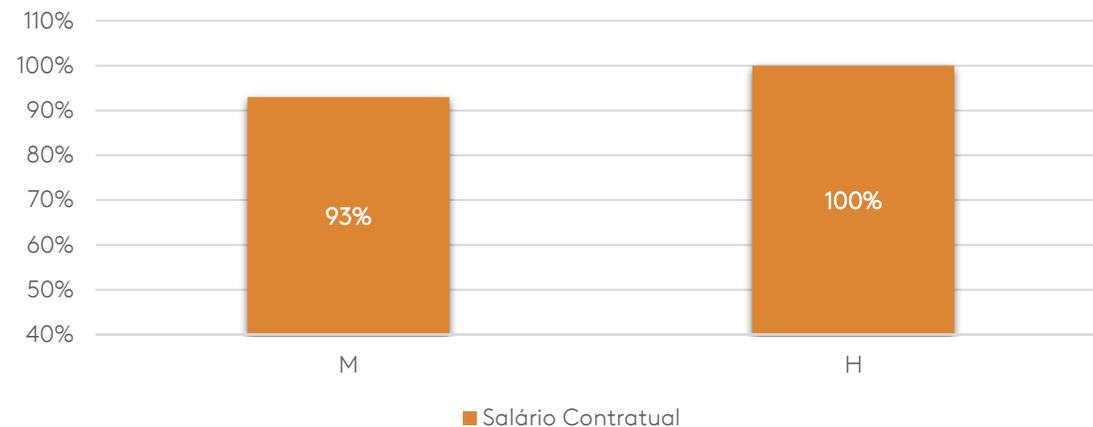


# COTY – GOIÂNIA

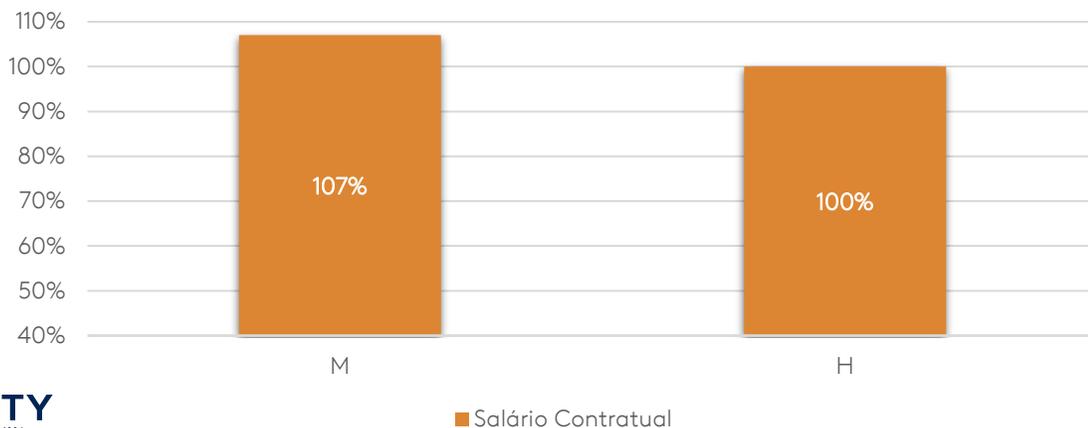
Promotor (BA)  
(87749)



Promotor (RS)  
(87750)

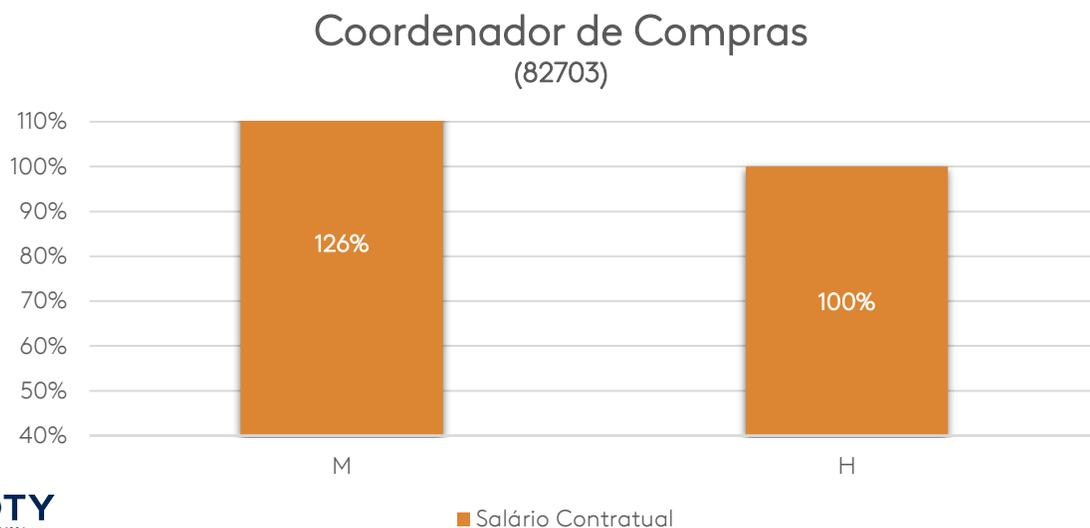
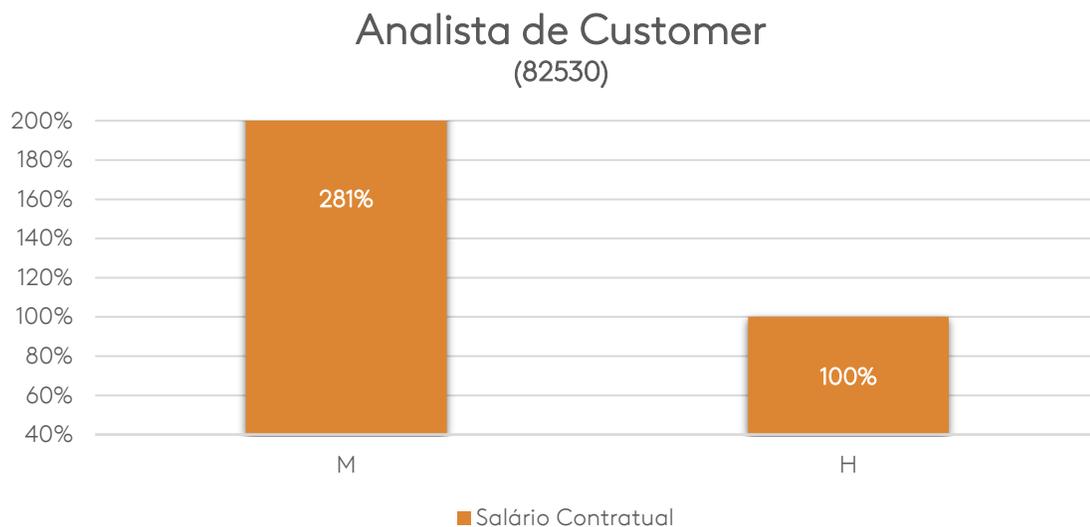


Promotor (PR)  
(87750)



- Nos gráficos acima, apresentamos a proporção do Salário Contratual médio das mulheres sobre o dos homens para cada um dos cargos indicados, em dezembro de 2023.
- Os cargos/posições apresentados foram identificados com seu título corporativo, bem como com o número de identificação do departamento de referência.
- Reforçamos que eventuais diferenças estão relacionadas a diferentes níveis de senioridade e trabalho de igual produtividade e mesma perfeição técnica.

# COTY – SÃO PAULO



- Nos gráficos ao lado, apresentamos a proporção do Salário Contratual médio das mulheres sobre o dos homens para cada um dos cargos indicados, em dezembro de 2023.
- Os cargos/posições apresentados foram identificados com seu título corporativo, bem como com o número de identificação do departamento de referência.
- Reforçamos que eventuais diferenças estão relacionadas a diferentes níveis de senioridade e trabalho de igual produtividade e mesma perfeição técnica.

# METODOLOGIA DO MTE

Em observância à Lei de Igualdade Salarial, a seguir, apresentaremos o relatório elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Cumpramos ressaltar, no entanto, que os indicadores apresentados pelo MTE consideram comparações estatísticas, com comparativos de gênero de forma global. Conforme o MTE, para a realização dos comparativos de salários e remunerações dos empregados foram considerados os conceitos de Salário Mediano Contratual e de Remuneração Média Efetivamente Paga referentes ao ano de 2022.

Os comparativos foram realizados considerando todo o universo de mulheres e homens da empresa, independentemente de nível hierárquico, escopo de trabalho, função efetiva, desempenho, tempo de emprego ou tempo na função. A metodologia adotada, portanto, compara trabalhadores de toda a empresa, de diferentes níveis hierárquicos e que não exercem as mesmas funções, como, por exemplo, de Coordenador de Sistemas e Processos e de Analista Financeiro JR.



# METODOLOGIA DO MTE

No relatório elaborado pelo MTE, também são apontadas a proporção de Salário Mediano Contratual e Remuneração Média Efetivamente Paga de mulheres e homens, divididos entre os Grandes Grupos de Ocupações da Classificação Brasileira de Ocupações (“CBO”). Similarmente ao método aplicado no comparativo global, a comparação de trabalhadores categorizados por Grandes Grupos do CBO também compara trabalhadores de diferentes níveis hierárquicos e que executam funções distintas, como, por exemplo, de Coordenador de Folha de Pagamento e de Gerente Executivo de Qualidade.

A metodologia adotada pelo MTE, portanto, não observa os preceitos trazidos pela Lei de Igualdade Salarial – pois não compara mulheres e homens que realizam trabalhos de igual valor ou exerçam a mesma função – e, tampouco, os requisitos do artigo 461 da CLT para equiparação salarial entre empregados – pois a CLT assegura o mesmo salário ao trabalho de igual valor desde que as funções exercidas pelos empregados sejam idênticas, executadas com a mesma perfeição técnica, para o mesmo empregador, no mesmo estabelecimento, e por profissionais que tenham diferença de tempo de serviços para o mesmo empregador de até 4 anos e diferença de tempo de serviço na mesma função de até 2 anos.

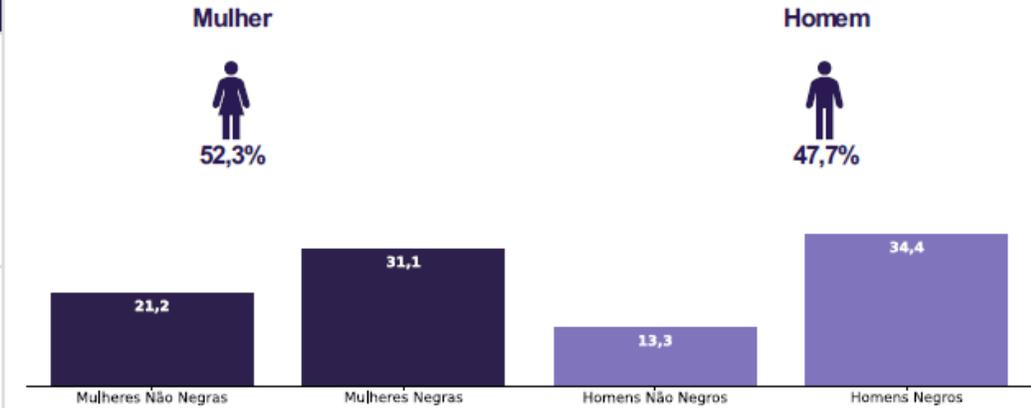
Feitas essas considerações, em atenção à Lei de Igualdade Salarial, apresentamos a seguir abaixo os relatórios elaborados pelo MTE para os estabelecimentos de Goiânia e São Paulo, que contam com 100 empregados ou mais.

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 78,5%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

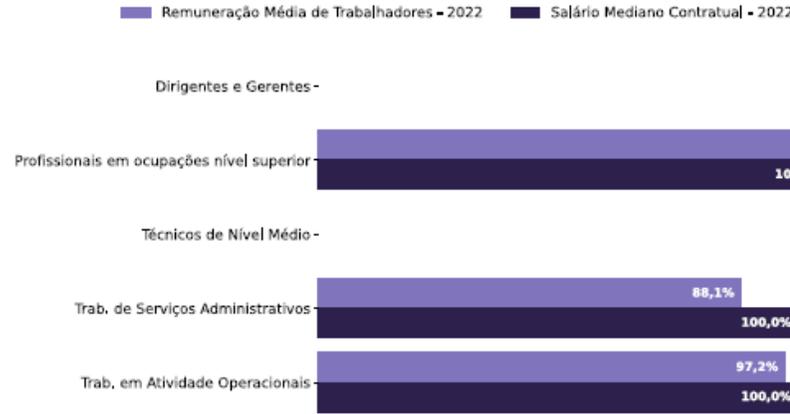
| Indicador  | Definição   | Razão M/H |
|--|---|-----------|
| Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022             | <p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>   | 100,0%    |
| 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> | 78,5%     |

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   | Re          |
| Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens  |             |
| Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas  | Re          |
| Tempo de experiência profissional   | Re          |
| Capacidade de trabalho em equipe  | Re          |
| Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões   | Re          |
| Ações para aumentar a diversidade   | 1º Sem 2024 |
| Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos  | Re Re       |
| 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   |             |

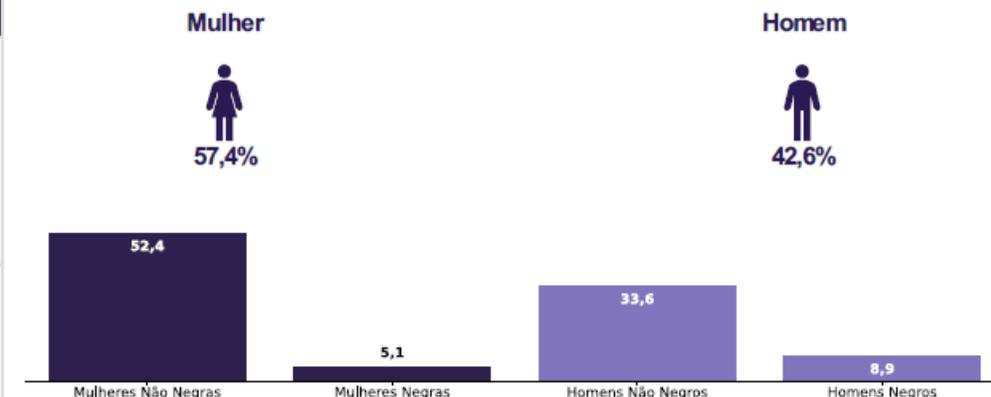
Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 123,4% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 84,0%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

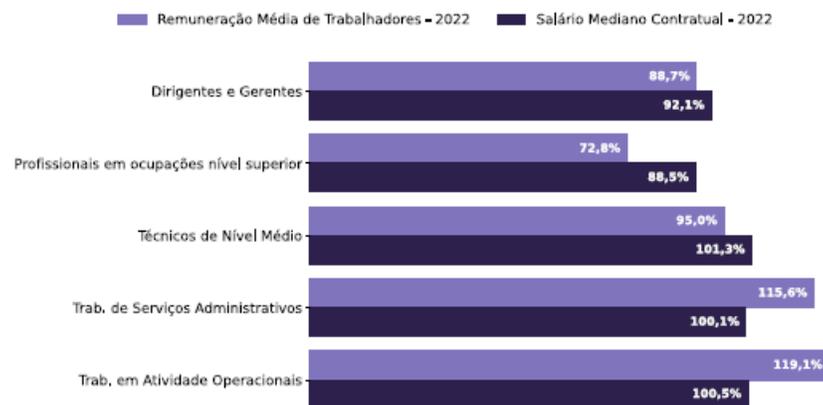
| Indicador  | Definição   | Razão MH |
|--|---|----------|
| Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022             | <p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>   | 123,4%   |
| 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> | 84,0%    |

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  
Questionário não respondido pelo CNPJ informado.



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.

