Relatório de **Transparência** e **Igualdade Salarial** de Mulheres e Homens

>> 2º semestre de 2026



FERRERO

INTRODUÇÃO

Integridade: a base das relações construídas pela Ferrero

Desde 1946, ano de fundação do Grupo Ferrero, uma característica segue inata na cultura da empresa: o **jeito íntegro da Ferrero de fazer negócios e de se relacionar com as pessoas**.

Essa essência tem como **base o Código de Ética da companhia**, documento universal divulgado interna e externamente, que já perpassa três gerações da família Ferrero e guia atitudes e comportamentos que impulsionaram o legado e guiam os próximos passos da empresa no mundo todo.

Para tanto, o Código de Ética traz 13 compromissos (detalhados na página a seguir) que alicerçam os valores fundamentais (também a seguir) da companhia e vão além: consolidam uma governança sólida e deixam claro o posicionamento sempre em direção ao respeito e a um ambiente de incentivo à diversidade e à inclusão.

Tudo isso se reflete ainda na forma como a Ferrero incorpora ao dia a dia ações intencionais, campanhas, benefícios, práticas, políticas, treinamentos, bem como o cumprimento de leis e regulamentações dos governos locais que ressaltam medidas de equidade e transparência em favor das pessoas, como serão mostrados a seguir.

Boa leitura!

CÓDIGO DE ÉTICA FERRERO: NOSSOS COMPROMISSOS

COMO TRABALHAMOS

Acreditamos no respeito aos direitos humanos, na promoção do bem-estar da comunidade e na busca do desenvolvimento sustentável. Valorizamos cada indivíduo e abraçamos as diferenças. Estamos comprometidos com a preservação da segurança e a proteção da nossa organização: tanto física quanto da informação.

RESPEITAMOS OS DIREITOS HUMANOS

–

TEMOS O COMPROMISSO COM UM AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO E SAUDÁVEL

–

NOS DEDICAMOS A CRIAR E MANTER UM AMBIENTE DE TRABALHO JUSTO E INCLUSIVO

–

OFERECEMOS OPORTUNIDADES DE APRENDIZADO AOS NOSSOS FUNCIONÁRIOS

–

ACREDITAMOS QUE AS NOSSAS PESSOAS FAZEM A DIFERENÇA

–

RESPEITAMOS E PROTEGEMOS A PRIVACIDADE E OS DADOS PESSOAIS

–

PRESERVAMOS OS ATIVOS DA NOSSA EMPRESA

–

PROMOVEMOS A SEGURANÇA CIBERNÉTICA IBERSEGURANÇA

–

CUIDAMOS DO MEIO AMBIENTE

–

APOIAMOS AS COMUNIDADES LOCAIS

–

CONDUZIMOS NOSSOS NEGÓCIOS COM INTEGRIDADE

COMO INTERAGIMOS COM OS CONSUMIDORES E OS STAKEHOLDERS EXTERNOS

Nos dedicamos em nutrir um relacionamento único com os nossos consumidores, fornecendo:

- **ALTOS PADRÕES DE PRODUTO**
- **COMUNICAÇÃO TRANSPARENTE, VERDADEIRA E COERENTE**
- **PUBLICIDADE RESPONSÁVEL**
- **DIÁLOGO**

Temos um compromisso com a interação significativa com todos os stakeholders externos, baseada em:

- **HONESTIDADE**
- **CLAREZA**
- **CONSISTÊNCIA**
- **TRANSPARÊNCIA**
- **DIÁLOGO**

NOSSOS VALORES FUNDAMENTAIS

Eles lançam as bases para nossas estratégias e nos permitem alcançar o sucesso de forma correta:

Lealdade e confiança

Nossa lealdade para com os consumidores e a confiança que eles depositam em nossos produtos são a base dos relacionamentos duradouros que temos com eles.

Respeito e responsabilidade

Com base no respeito pela igualdade de tratamento, promovemos o desenvolvimento profissional e pessoal do nosso pessoal e uma relação relevante com as comunidades locais.

Integridade e moderação

Nossas comunicações refletem os valores da dignidade humana, da família e dos filhos, alinhados a fortes princípios morais e éticos e a um compromisso com um estilo de vida saudável.

A Paixão pela Qualidade, Pesquisa e Inovação.

Nosso objetivo é criar produtos exclusivos por meio de pesquisa e processos de produção inovadores, seleção cuidadosa de matérias-primas e qualidade e rastreabilidade nos nossos negócios.

Empreendedorismo

Nosso sucesso está na nossa capacidade de estabelecer uma visão clara e de sermos proativos com nossos investimentos, oportunos no nosso cometimento e excelentes na nossa execução.

Trabalhar. Criar. Doar.

Nós nos identificamos com o lema concebido por Michele Ferrero: "Trabalhar. Criar. Doar.". Juntamente com a fundação Ferrero, todo o Grupo Ferrero se envolve em atividades de responsabilidade social como parte integrante da nossa maneira de fazer as coisas.

IGUALDADE SALARIAL PERANTE A LEGISLAÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em vigor desde 1943, sempre estabeleceu a igualdade salarial para trabalhadores com idêntica função, trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, sem distinção de sexo, nos termos da redação original do seu Artigo 461.

Ao longo dos anos, o referido Artigo 461, da CLT, sofreu diversas evoluções, especialmente quanto aos critérios de igualdade para vedar a distinção não apenas de sexo, mas também de etnia, nacionalidade e idade, de acordo com a sua redação atual.

Nessa esteira evolutiva, foi publicada em 03/07/2023, a **Lei 14.611/2023**, alterando dispositivos do Artigo 461, da CLT, e estabelecendo novos parâmetros de promoção de igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres.

A respectiva Lei foi regulamentada pelo **Decreto nº 11.795/2023**, o qual dispôs, ainda, sobre o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, bem como sobre o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens, prevendo que o Relatório em questão seria definido por Ato do Ministério do Trabalho e Emprego, o que ocorreu através da **Portaria MTE nº 3.714/2023**.

ESCLARECIMENTOS INICIAIS

Pela aplicação dos dispositivos legais mencionados, o Ministério do Trabalho e Emprego compilou informações constantes do eSocial (com base no Ano de 2022) e respostas a um Questionário respondido no Portal Emprega Brasil, disponibilizando o Relatório de Transparência Salarial para o 1º Semestre de 2024, das empresas com mais de 100 (cem) trabalhadores, por CNPJ.

A Ferrero possui matriz e uma filial com mais de 100 (cem) trabalhadores, tendo recebido, portanto, 02 (dois) Relatórios de Transparência Salarial, os quais serão apresentados ao final, com prévios comentários e esclarecimentos para contextualizar as informações disponibilizadas pelo MTE e reafirmar seu compromisso com o tema de Diversidade, Equidade e Inclusão.

CRITÉRIOS UTILIZADOS

Com objetivo de dar maior visibilidade às premissas utilizadas para a composição dos Relatórios elaborados e disponibilizados pelo MTE, abaixo compartilhamos os critérios utilizados e os seus conceitos:

SALÁRIO CONTRATUAL MEDIANO

É o valor do salário em que todos os demais salários ou são maiores ou são menores, correspondendo, portanto, ao valor estatístico central. Para a apuração do respectivo salário contratual mediado foram considerados pelo MTE todos os valores contratuais acima de zero de tipo mensal, independentemente se pagos ou não.

REMUNERAÇÃO MÉDIA

O MTE, para apuração da remuneração média, considerou todos os valores efetivamente pagos aos trabalhadores, somando todas as remunerações e dividindo o resultado pelo número de empregados, considerando, para tanto, valores acima de 0,3 salários mínimos e menores que 150 salários mínimos.

CRITÉRIOS UTILIZADOS

RAZÃO DO SALÁRIO MEDIANO DE ADMISSÃO

Para apuração da razão do salário mediano de admissão, o MTE efetuou a divisão do valor mediano encontrado para as mulheres pelo valor mediano encontrado para os homens.

RAZÃO DA REMUNERAÇÃO MÉDIA

Da mesma forma, a razão da remuneração média foi apurada pelo MTE através da divisão da remuneração média encontrada para as mulheres pela remuneração média encontrada para os homens.

POPULAÇÃO NEGRA E NÃO NEGRA

O MTE considerou População Negra como sendo aquela composta de pretos e pardos e a População Não Negra como sendo aquela composta pelas demais categorias válidas declaradas.

CRITÉRIOS UTILIZADOS

AGRUPAMENTO POR GRANDES GRUPOS OCUPACIONAIS DA CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÃO

O MTE efetuou o agrupamento dos trabalhadores por Grandes Grupos Ocupacionais da Classificação Brasileira de Ocupação (CBO), quais sejam:

- Dirigentes e Gerentes;
- Profissionais em ocupações de nível superior;
- Técnicos de nível médio;
- Trabalhadores em Serviços Administrativos;
- Trabalhadores em Serviços e Comércio;
- Trabalhadores Agropecuários, Florestais e da Pesca;
- Trabalhadores em Produção Industrial (7);
- Trabalhadores em Produção Indústria (8);
- Trabalhadores em Reparação e Manutenção.

DISCREPÂNCIA DOS DADOS DISPONIBILIZADOS E A REALIDADE DA FERRERO

A Ferrero, empenhada em garantir a aplicação da Lei, mas também a realidade e veracidade dos dados constantes dos Relatórios de Transparência Salarial disponibilizados pelo MTE, realizou profunda apuração interna e verificou diversas discrepâncias, como podem ser verificados dos seguintes exemplos:

SALÁRIO CONTRATUAL MEDIANO

Ao avaliar a metodologia aplicada para identificação de possíveis diferenças salarias é possível notar que, na elaboração dos Relatórios pelo MTE, não foram considerados os seguintes pontos:

- A estrutura de Cargos da Ferrero é composta por posições de Alta Liderança até cargos isonômicos de base e/ou operacionais combinados com maior ou menor representatividade e que podem influenciar diretamente no cálculo do salário contratual mediano;
- Os impactos gerados por salários mais altos ou mais baixos de um grupo de colaboradores, sem considerar variáveis como, por exemplo, tempo na posição, avaliação de performance, em violação à própria previsão legal do Artigo 461, da CLT.

DISCREPÂNCIA DOS DADOS DISPONIBILIZADOS E A REALIDADE DA FERRERO

REMUNERAÇÃO MÉDIA

A fórmula de cálculo considerada pelo MTE quanto à remuneração média considerou os valores pagos de natureza salarial, sem observar qualquer particularidade relacionada aos trabalhadores e/ou às posições ocupadas tais como descontos, gratificações, entre outros, afetando o resultado final, gerando uma eventual divergência nos dados apresentados e, igualmente, violando a previsão do Artigo 461, da CLT.

COMPOSIÇÃO DO TOTAL DE EMPREGADOS POR SEXO

Os Relatórios de Transparência Salarial disponibilizados pelo MTE trouxeram dados relativos à divisão do total de empregados por sexo totalmente discrepante da realidade, inclusive porque o total de trabalhadoras mulheres em seus 02 (dois) CNPJs considerados é superior ao de homens, ou seja, justamente o inverso do apresentado nos Relatórios do MTE.

DISCREPÂNCIA DOS DADOS DISPONIBILIZADOS E A REALIDADE DA FERRERO

REMUNERAÇÃO MÉDIA

A fórmula de cálculo considerada pelo MTE quanto à remuneração média considerou os valores pagos de natureza salarial, sem observar qualquer particularidade relacionada aos trabalhadores e/ou às posições ocupadas tais como descontos, gratificações, entre outros, afetando o resultado final, gerando uma eventual divergência nos dados apresentados e, igualmente, violando a previsão do Artigo 461, da CLT.

COMPOSIÇÃO DO TOTAL DE EMPREGADOS POR SEXO

Os Relatórios de Transparência Salarial disponibilizados pelo MTE trouxeram dados relativos à divisão do total de empregados por sexo totalmente discrepante da realidade, inclusive porque o total de trabalhadoras mulheres em seus 02 (dois) CNPJs considerados é superior ao de homens, ou seja, justamente o inverso do apresentado nos Relatórios do MTE.

DISCREPÂNCIA DOS DADOS DISPONIBILIZADOS E A REALIDADE DA FERRERO

AGRUPAMENTO POR GRANDES GRUPOS OCUPACIONAIS DA CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÃO

O agrupamento por Grandes Grupos Ocupacionais da Classificação Brasileira de Ocupação CBO não permite a efetiva comparação de idênticas funções, como previsto no Artigo 461, da CLT, e, mais do que isso, acaba por considerar funções totalmente distintas. Além disso, o respectivo agrupamento considera uma similaridade de funções sem considerar todas as variáveis, inclusive os níveis dentro da organização hierárquica, como, por exemplo, considerando um analista e um gerente dentro de um mesmo grupo, o que implica na total discrepância da realidade.

COMPROMISSO COM A EQUIDADE

A Ferrero acredita que ***what makes you unique, make us great***. E é com essa premissa que as práticas de Inclusão & Respeito encontram caminho fértil em ações de comunicação, treinamentos, auxílios e benefícios, na cultura da companhia e na governança do negócio pelo mundo.

Neste sentido, **práticas de equidade, como a busca contínua do aumento da representatividade feminina nos cargos de liderança e a consequente equiparação salarial já fazem parte da realidade da companhia há alguns anos**. Dados internos auditados já demonstram que as **disparidades vem caindo significativamente ano após ano**, reflexo de um **plano de ação robusto e consistente** com base em ações e indicadores que respaldam nossos Código de Ética e Código de Conduta nos Negócios, além dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos e as Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (ILO).

Vale reforçar ainda na Ferrero, a estratégia de Inclusão e Respeito está concentrada em quatro áreas principais:

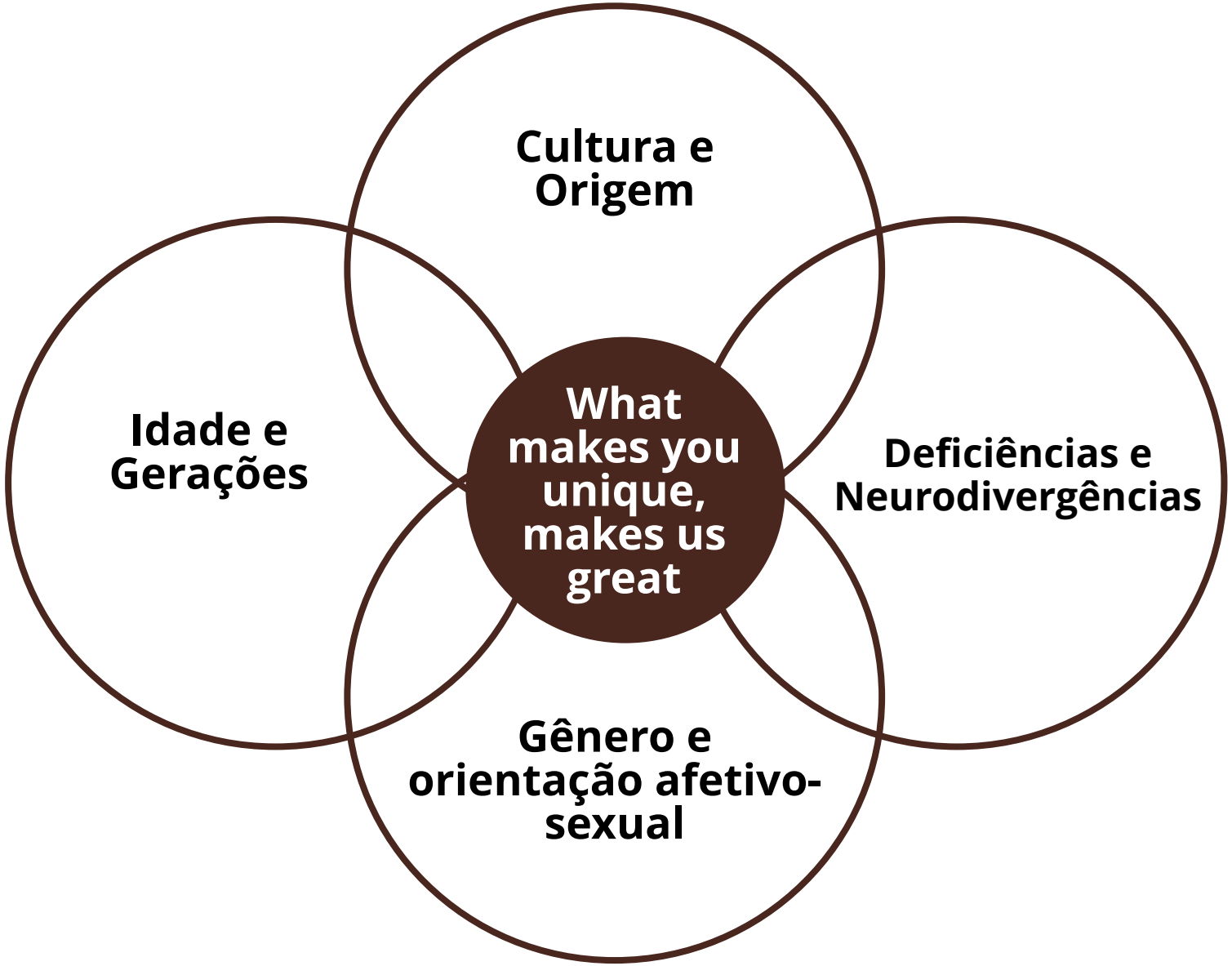
Dados e Dimensões	Processos de Pessoas	Comunicação e Engajamento	Consistência nos Negócios
Usamos dados para entender as experiências dos nossos colegas e contamos com dimensões globais que criam consistência em todo o negócio.	**Promovemos a inclusão e o respeito em nossa cultura, desenvolvendo competências e capacidades ao longo de todo o ciclo do colaborador.**	**Comunicamos de forma consistente sobre inclusão e respeito e conseguimos identificar onde existem lacunas a serem resolvidas no engajamento de diferentes grupos.**	**Conseguimos traduzir os princípios de inclusão e respeito para todas as marcas do Grupo.**

NOSSAS DIMENSÕES

Nossas dimensões globais destacam aspectos da identidade individual que podem ser considerados como parte da nossa estratégia de Inclusão e Respeito.

Essas dimensões refletem as características protegidas descritas na Política do Grupo contra a Discriminação e o Assédio e podem ser definidas de forma diferente de acordo com cada localidade, em conformidade com as leis e regulamentações locais.

As dimensões foram desenvolvidas com o objetivo de promover uma consistência global, ao mesmo tempo em que contemplam as necessidades e as realidades locais.



INCLUSÃO & RESPEITO NA PRÁTICA

Governança e benefícios

. Política de parentalidade

. Monitoramento de disparidade salarial entre homens e mulheres

. Análise de short list inclusivo para a liderança em processos de seleção

. Auxílio financeiro para pais e mães de crianças com deficiências

. Lactário

. Programa de Aceleração Comercial para o time de Vendas

. Incorporação do tema Inclusão & Respeito no fluxo de integração de novos funcionários

. Conte Comigo: programa de assistência jurídica e apoio à saúde física, emocional e financeira de colaboradores e dependentes

. Pesquisas e monitoramento de indicadores

. Conselho Global e Regional de Inclusão & Respeito e Comitê local

Geração de Conhecimento & Comunicação

. Treinamentos periódicos mandatórios para todos os níveis da companhia. Exemplos: viéses inconscientes; prevenção à discriminação; respeito e inclusão, linguagem inclusiva, libras etc

. Calendário de datas para criação de conteúdo nos canais de comunicação

. Criação de um guia sobre prevenção de assédio e discriminação

. Criação de um guia para acolhimento a colaboradores trans

. Transmissão do Manifesto Inclusão & Respeito em todos os eventos da Ferrero interna e externamente

. Podtalks para sensibilização em: Mês da Mulher / Mês do Orgulho / Mês da Consciência Negra / Mês da Deficiência

. Reforço dos canais de Compliance como forma de conscientização e reforço da política de tolerância zero à discriminação.

. Formação de Embaixadores de Inclusão & Respeito

E TEM MAIS!

A Ferrero faz de forma contínua o mapeamento de suas política internas, normas, indicadores e processos com o objetivo de atualizar e incluir boas práticas de diversidade, equidade e inclusão.

Além disso, como reforço positivo do posicionamento da empresa foi adotada como prática a transmissão do Manifesto de Inclusão & Respeito na abertura de todos os eventos internos e externos para relembrar os compromissos com um ambiente verdadeiramente inclusivo e com nenhuma tolerância à discriminação ou qualquer tipo de conduta que vá de encontro com os princípios do Código de Ética da companhia.



E TEM MAIS!

Como empresa global, a diversidade é um fato para a Ferrero. Para a Ferrero, a **diversidade dos talentos é o que torna o ambiente de trabalho multicultural, inovador e altamente gratificante**.

As iniciativas de Inclusão & Respeito da Ferrero dão suporte para:



CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por todo o exposto, apesar da evidente discrepância dos dados constantes dos Relatórios de Transparência Salarial disponibilizados pelo MTE com a realidade, a Ferrero reconhece e acredita na importância da igualdade salarial e da transparência dos critérios remuneratórios entre homens e mulheres, pelo que, em atendimento às disposições legais aplicáveis, divulga a seguir os respectivos Relatórios.

Não obstante a respectiva divulgação, a Ferrero se resguarda no direito de questionar os dados constantes dos referidos Relatórios para que sejam prestados os devidos esclarecimentos pelo MTE, inclusive com possibilidade de posterior retificação dos Relatórios em questão e nova apresentação, se for o caso.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026

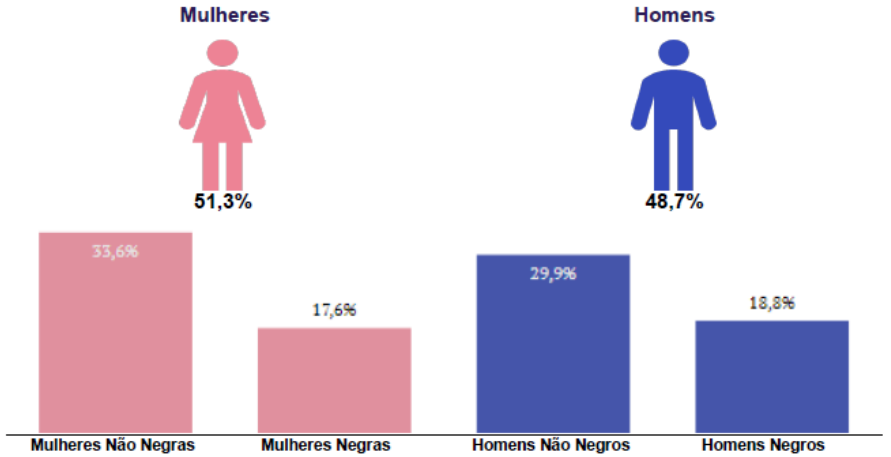
Empregador: 43.816.719/0024-02 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 463

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 33,9% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 76,0% da recebida pelos homens.

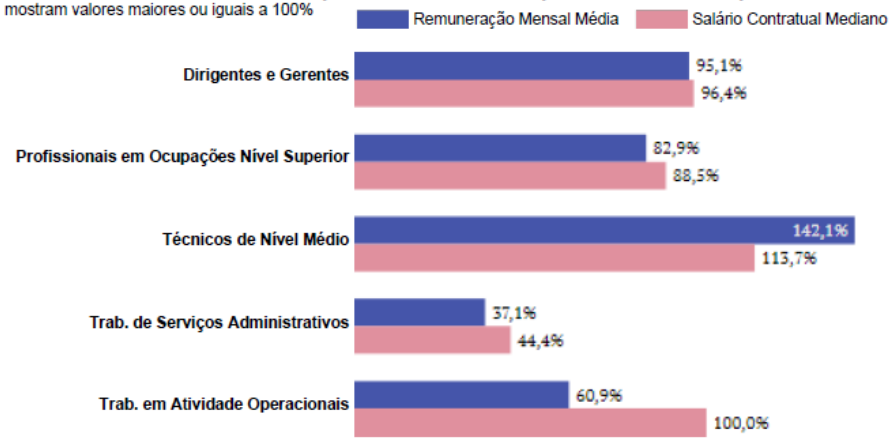
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	33,9%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) / Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) — Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	76,0%

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 (Junho/2026) e Portal Emprega Brasil (Agosto/2026).
Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026.

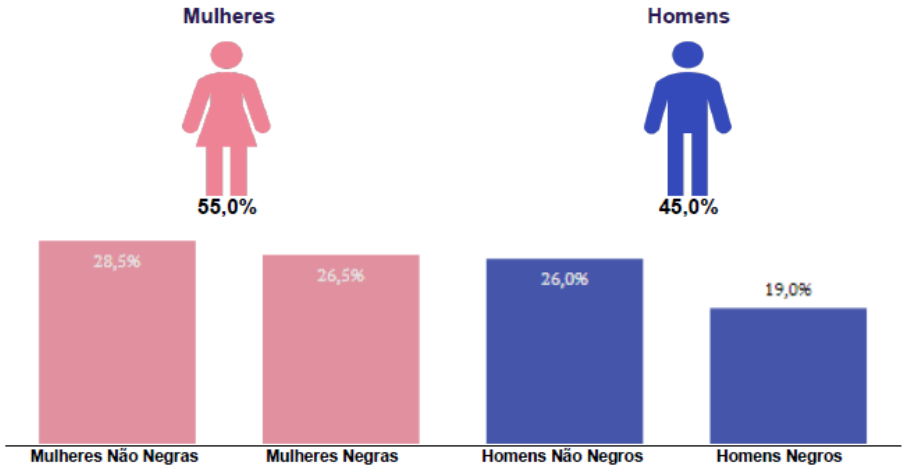
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026
Empregador: 43.816.719/0001-08 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 962

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 78,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 70,1% da recebida pelos homens.

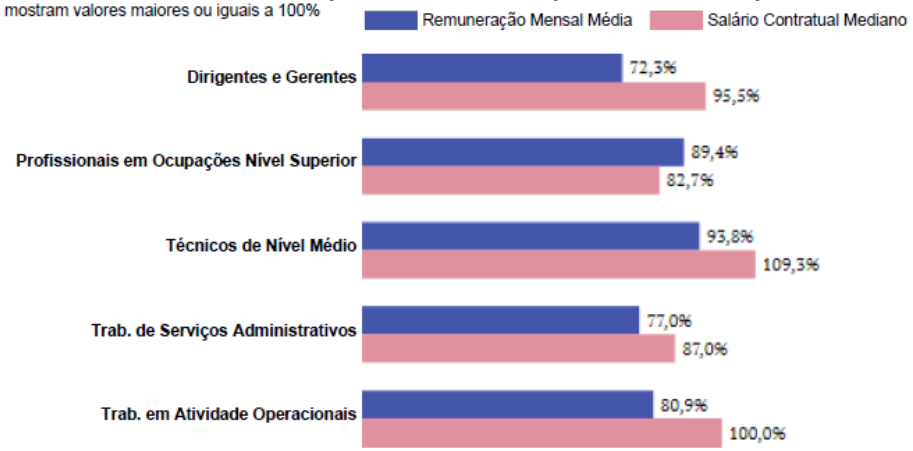
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	78,5%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) / Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) — Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	70,1%

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 (Junho/2026) e Portal Emprega Brasil (Agosto/2026).
Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026.

FERRERO