

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens

Na Família Dacalda, estamos comprometidos em construir um ambiente de trabalho onde a pluralidade é valorizada, a igualdade é promovida, e cada colaborador é respeitado. Continuaremos trabalhando ativamente para garantir que esses valores permeiem todas as nossas práticas e decisões, contribuindo para um futuro mais inclusivo e justo para todos.

A **DACALDA AÇÚCAR E ÁLCOOL LTDA**, inscrita no CNPJ sob o nº 75.444.430/0001-00, em cumprimento com as obrigações legais e reafirmando nosso compromisso contínuo com a transparência e a igualdade, tem o prazer de publicar o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens referente ao 1º semestre de 2024. As informações contidas neste relatório foram diligentemente extraídas dos portais governamentais pertinentes.

Em paralelo à divulgação deste relatório, apresentamos as iniciativas que reforçam nosso compromisso com a igualdade salarial:

Plano de Carreira e Salários: Possuímos uma política transparente de desenvolvimento, retenção e promoção, que proíbe discriminação por gênero, raça/cor, religião, orientação sexual, idade, deficiência, entre outros critérios. Este compromisso é o alicerce de nossa cultura corporativa, impulsionando um futuro de igualdade e justiça.

Compartilhamento de Responsabilidades Familiares: Valorizamos o equilíbrio entre vida e trabalho, incentivando a divisão de responsabilidades familiares e fomentando um ambiente de suporte e flexibilidade. Oferecemos suporte médico e psicológico, além de assistência com cestas de alimentos, com uma atenção especial às mães solo, assegurando que elas recebam todo o apoio necessário.

Canal de Denúncias: Mantemos um ambiente de trabalho seguro e ético, onde as irregularidades podem ser reportadas com confiança e segurança.

Auxílio Creche: Oferecemos um auxílio-creche mensal, correspondente a 20% do Salário Normativo da categoria, para colaboradoras com filhos biológicos ou adotivos de até seis meses, facilitando o custeio de creches ou babás, à escolha da colaboradora.

Incentivo à Diversidade: Implementamos políticas para promover a contratação inclusiva, a fim de garantir representatividade significativa em todos os níveis da organização.

Ressaltamos que quaisquer questionamentos ou alterações no relatório serão considerados e prontamente atualizados em nosso site, refletindo nosso compromisso contínuo com a precisão e a transparência dos dados, em conformidade com as orientações dos órgãos governamentais.

Jacarezinho, 28 de março de 2024.

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

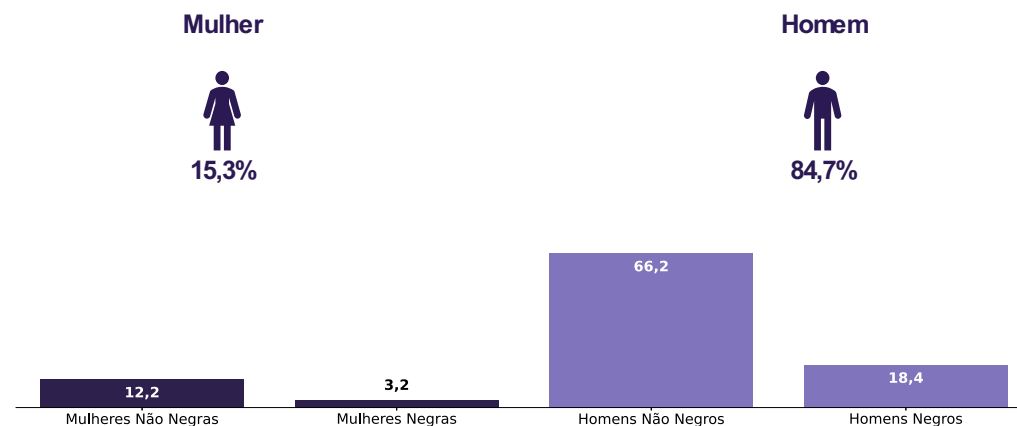
CNPJ: 75084871000130

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 79,5% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 86,7%

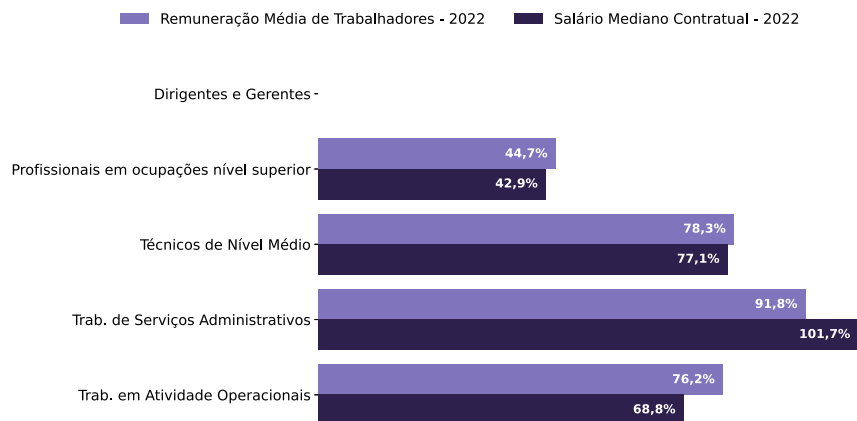
Indicador	Definição	Razao M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H)	79,5%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	Número total de Homens = Salário médio para Homens (H) Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)	86,7%

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	