

## 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 2º 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.

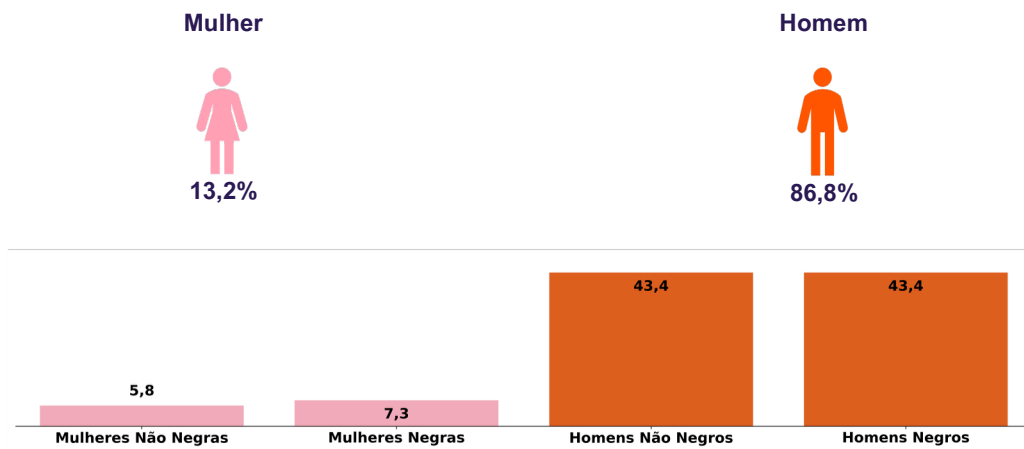
# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

Empregador: 75.444.430/0001-00 / Quant. de trabalhadores: 813

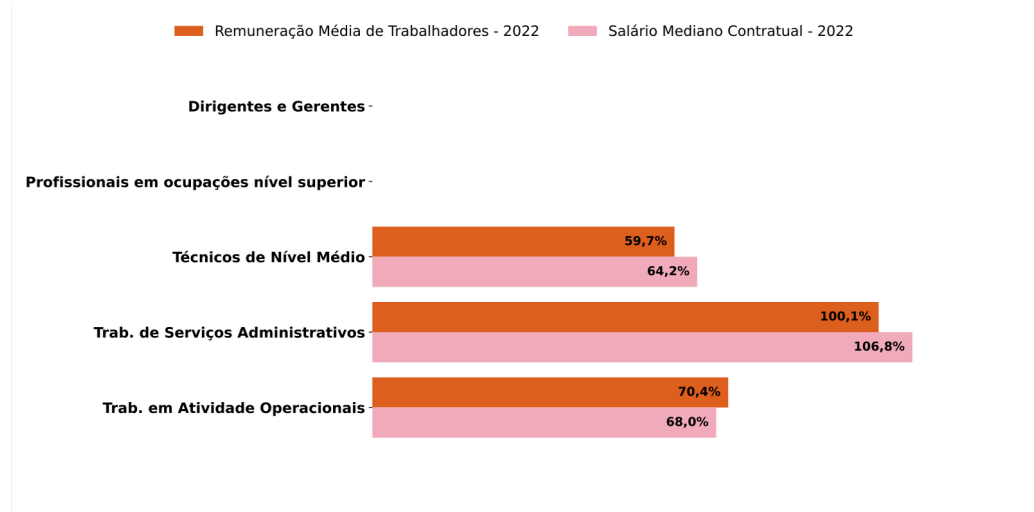
Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 72,8% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 67,3%

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>	72,8%
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 aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	67,3%

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.

Crerios de remuneração e ações para garantir diversidade  
Questionário não respondido pelo CNPJ informado.