

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

CNPJ: 08110543000173

Atendendo ao disposto no Decreto 11.795/2023 e na Portaria 3.714/2023 do Ministério do trabalho e Emprego, divulgamos o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios da Usina Da Mata S/A Açúcar e Álcool, referente o 1º Semestre de 2024.

## NOTA EXPLICATIVA:

A Da Mata esclarece que a diferença salarial entre homem/mulher que trata o 1º parágrafo do relatório publicado, ocorre em razão do cálculo considerar o salário médio de todos os homens, em todas as funções, dividido pelo salário médio de todas as mulheres, também em todas as funções. Como a atividade da companhia é agroindustrial a proporção entre homens/mulheres, tanto em cargos operacionais quanto de liderança, tem maior representatividade de homens, resultando desta forma um salário médio maior para homens.

Cabe ressaltar que a Da Mata estabelece critérios iguais para contratação, promoção e remuneração de homens e mulheres que ocupam os mesmos cargos.

Valparaíso-SP, 28 de março de 2024

Da Mata S/A Açúcar e Álcool

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

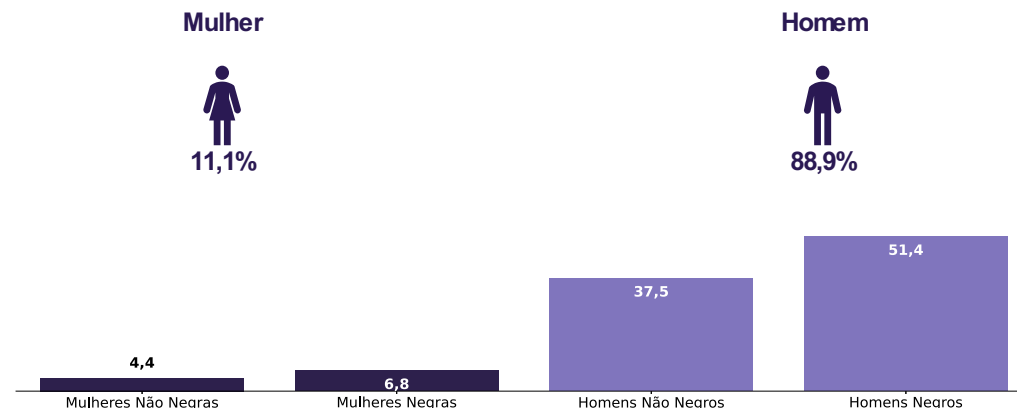
CNPJ: 08110543000173

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 84,7% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 83,4%

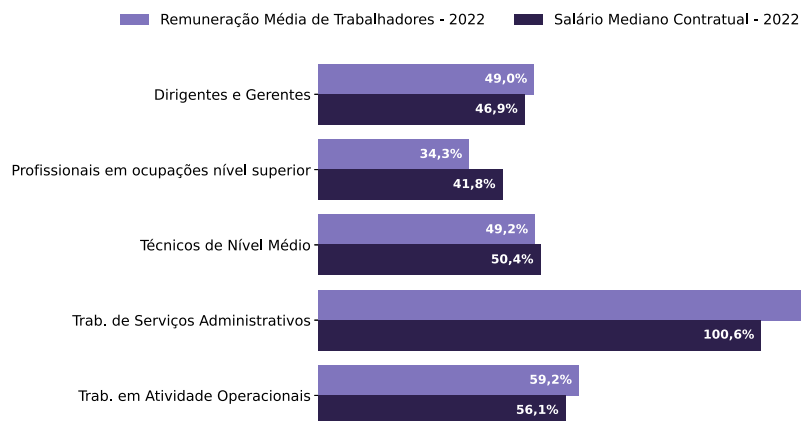
Indicador	Definição	Razao M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	84,7%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	Número total de Homens = Salário médio para Homens (H) Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)	83,4%

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:



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	

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.