

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

Empregador: 08.110.543/0001-73 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2025: 2036

MINISTÉRIO DO
TRABALHO
E EMPREGO



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 Alcool, referente o 2º Semestre de 2025.

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, 30 de Setembro de 2025

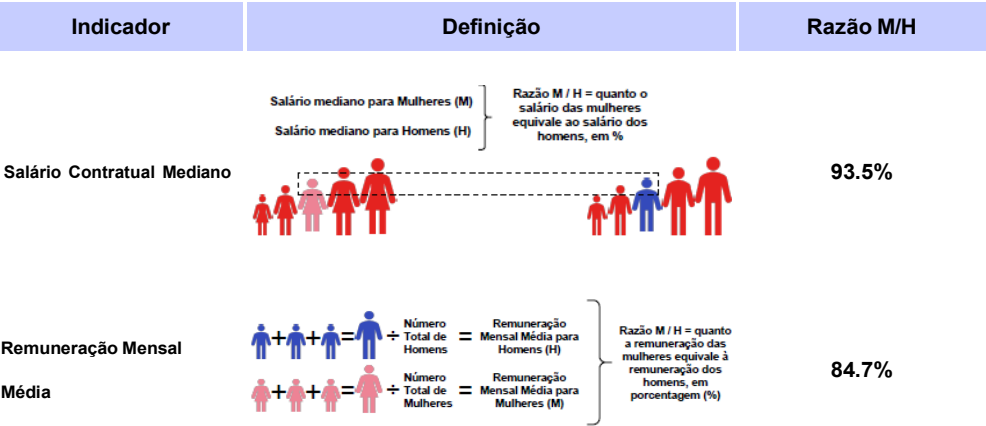
Da Mata S/A Açúcar e Alcool

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

Empregador: 08.110.543/0001-73 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 2036

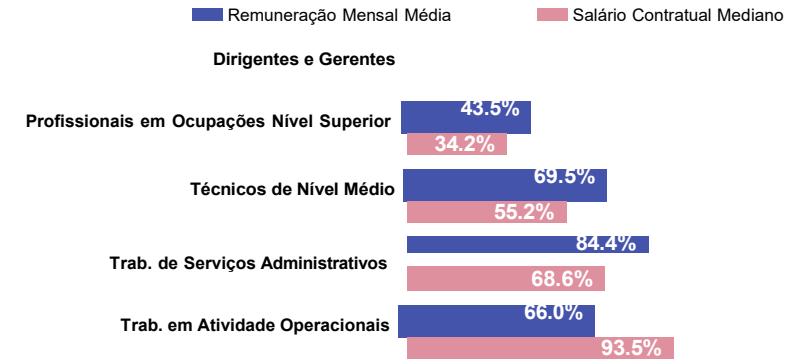
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 93.5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 84.7% da recebida pelos homens.



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

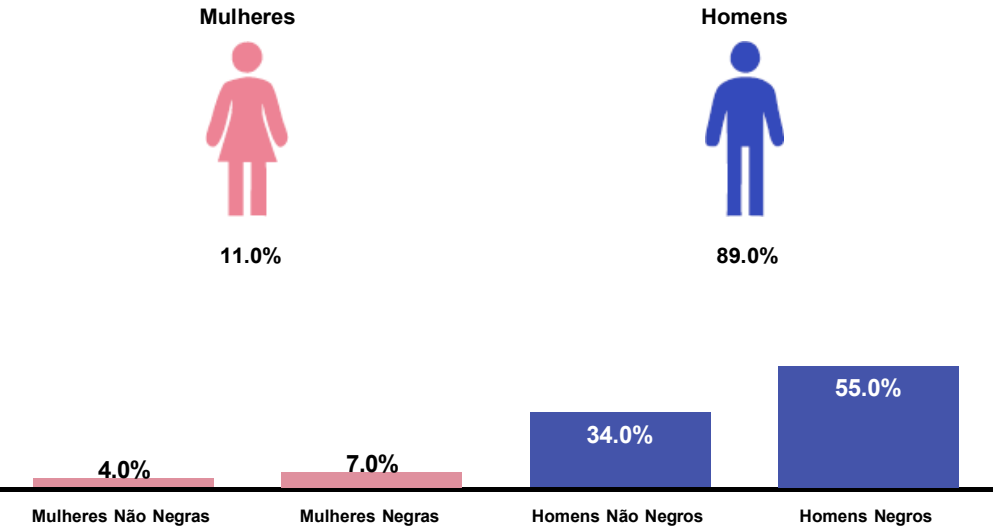
São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 100%



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.

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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)