

Queiroz-SP, 31 de março de 2024

NOTA SOBRE O RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL

O Grupo Clealco, em conformidade com a Lei nº 14.611/2023, publica o presente Relatório de Transparência Salarial, criado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, com base nas informações extraídas do Portal Emprega Brasil. Contudo, é importante salientar que a metodologia aplicada na construção deste relatório é de inteira responsabilidade do referido órgão.

A Clealco ressalta que não concorda com a metodologia utilizada pelo MTE tampouco com as informações demonstradas pelo relatório. A empresa cumpre com a obrigação imposta sem ao menos ter acesso ao detalhamento e racional utilizados para cálculo dos percentuais constantes no relatório, o que torna a informação imprecisa e inconsistente.

Isso porque o relatório utiliza como base para agrupamento das informações, os grandes grupos definidos pela Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), o que resulta em agrupamentos amplos, que englobam cargos de naturezas específicas e de diferentes níveis. Esse método, ao agregar cargos de níveis hierárquicos e responsabilidades diversas – como Analistas e Gerentes num mesmo grupo – acaba por distorcer a realidade salarial e estrutural da empresa. Além disso, a metodologia utilizada pelo MTE não considera fatores essenciais, como a complexidade de cada função, a competência técnica necessária ou as diferenças entre áreas de atuação e natureza das funções, o que exigiria maior precisão dos dados.

Reconhecemos o esforço necessário para uniformizar dados de milhares de empresas no Brasil, porém destacamos que o método precisa ser aprimorado para melhor promover a equidade salarial entre gêneros, como proposto pela legislação.

A Clealco, por sua vez, adota práticas consistentes que vão além das exigências legais e que não estão refletidas neste relatório. Estamos comprometidos com a equidade salarial e a promoção de um ambiente de trabalho justo e inclusivo. Nossas iniciativas incluem programas de incentivo e reconhecimento a Lideranças Femininas, e ações voltadas à diversidade, como o Comitê de



Mulheres. Registramos um aumento significativo na participação feminina em processos seletivos e em programas de desenvolvimento, evidenciado por estatísticas de registros em vagas e em cursos de formação e qualificação profissional internos e externos promovidos pela companhia.

Mais do que simplesmente cumprir as obrigações legais, entendemos que as leis devem ser um impulso para gerar realidades positivas e igualitárias.

Nosso compromisso é com a criação de uma cultura organizacional que elimine qualquer forma de injustiça, incluindo desigualdades de gênero e raça.

Portanto, embora reconheçamos a importância deste relatório, enfatizamos que ele não reflete as nossas práticas internas de equidade salarial e estrutura organizacional. A Clealco continuará a trabalhar incansavelmente para garantir que suas políticas e práticas de remuneração sejam justas e inclusivas para todos os seus colaboradores.

CLEALCO AÇÚCAR E ÁLCOOL S/A – EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

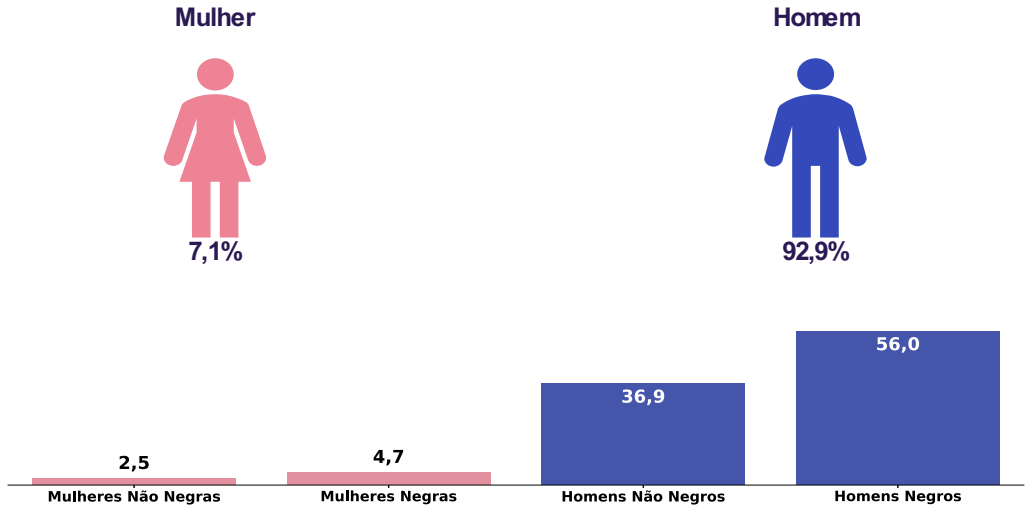
Empregador: 45.483.450/0021-64 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 1962

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 19,4% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 76,6% da recebida pelos homens.

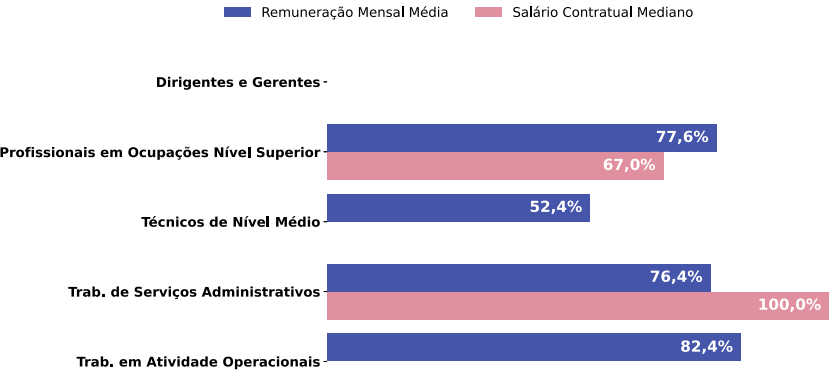
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M)	19,4%
	Salário mediano para Homens (H)	
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)	76,6%
	Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)	

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	Re
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	Re
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Re
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Re
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	