Queiroz-SP, 28 de setembro de 2026

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 - 2º Semestre 2026

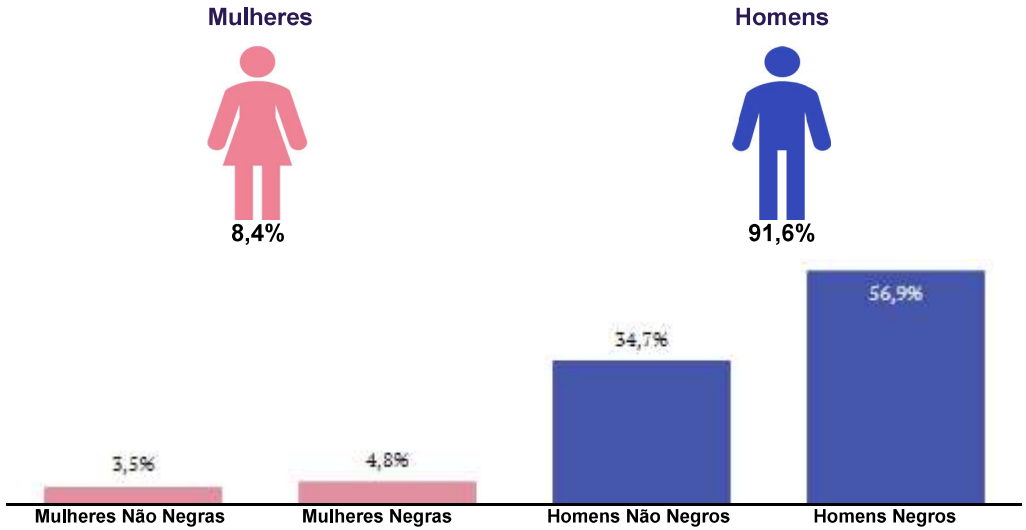
Empregador: 45.483.450/0021-64 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 1.988

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 23,2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 75,7% da recebida pelos homens.

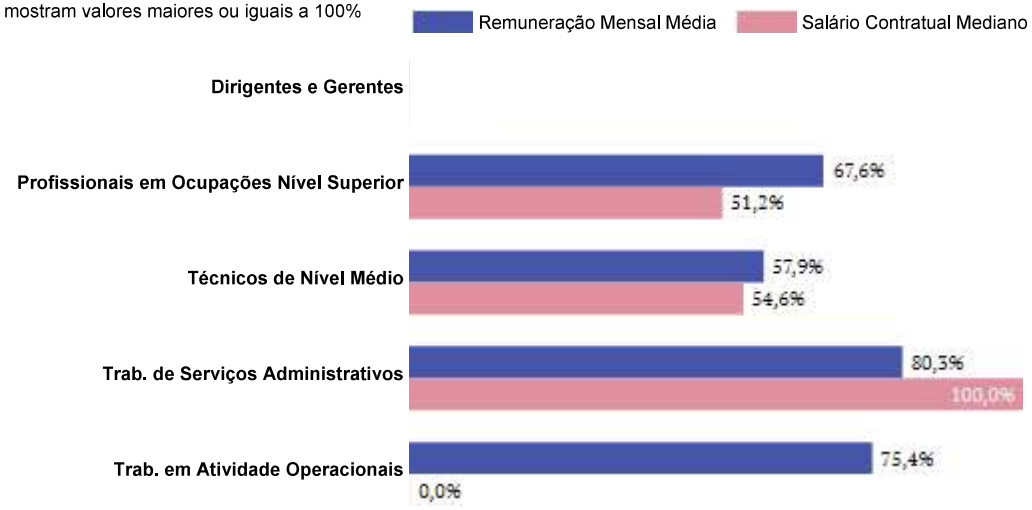
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	23,2%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H); Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) — Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	75,7%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes 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.

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)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	

Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Junho/2026) e Portal Emprega Brasil (Agosto/2026).

Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026.