



Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

O objetivo do Dia Brasil, em linha com seu propósito, é estar mais próximos das pessoas, promovendo uma cultura diversa, fomentando a equidade e inclusão. Diante disso, a área de Diversidade, Equidade e Inclusão do Dia Brasil foi estruturada em 2022 para desenvolver iniciativas e planos de ação com foco em um ambiente seguro, livre de preconceito, discriminação e assédio para colaboradores e clientes.

Com base no respeito às diferenças e à individualidade de toda a equipe, nos comprometemos em construir uma empresa sem rótulos. Afinal, os rótulos são apenas para os produtos. E nunca, de nenhum modo, para as pessoas.

Nos orgulhamos de ser uma empresa composta por **58,83%** de mulheres e de todos os nossos líderes as mulheres representam **58,64% do total**, que nos inspiram, nos representam e fazem a diferença.

Se o Dia Brasil fosse uma pessoa, seria uma mulher, que atua como operadora de loja e possui entre 1 e 3 anos de casa. Tem ensino médio completo, negra (parda ou preta) e pertencente à geração Y (28 a 42 anos).

Abaixo, apresentamos alguns números e iniciativas que demonstram nosso compromisso com o fomento da equidade e inclusão:

- **Representatividade Feminina - Dados Dia Brasil (Base de 31/12/23):**
 - **58,83 %** dos nossos colaboradores são mulheres (crescimento de 4% comparado com o ano anterior);
 - Dessas mulheres, **60,82%** são pretas e pardas;
 - Do total de promoções no último ano, **57,90%** dos promovidos são mulheres (aumento de 5% comparado com 2021);
 - Do total de líderes da empresa, **58,64%** são mulheres
 - Do total de cargos gerenciais, **56,73%** são mulheres, sendo que em lojas temos **62,35%** e no escritório **40,32%** de mulheres Gerentes,(crescemos frente ao ano anterior **3,82%**)



- **Frentes e iniciativas que estão no nosso Foco de atuação até 2025 -**

- Nosso foco até 2025 é tornar o Dia uma empresa cada vez mais Diversa através da garantia da Equidade de Oportunidades para todas as pessoas. Além disso, temos como prioridade construir processos cada vez mais inclusivos, garantindo a acessibilidade e o respeito, além de construir um ambiente seguro, livre de preconceito e assédio .
- Como ações prioritárias até 2025 temos o objetivo de incrementar por meio de promoção e/ou contratação, a liderança feminina, liderança negra e pessoas 45+
- Promover um ambiente acolhedor, que empodere as pessoas a serem quem são, e que promova colaboração e empatia, exaltando sempre o respeito a pluralidade humana, se distanciando cada vez mais dos vieses inconscientes. Tudo isso com um ambiente de trabalho no Dia Brasil aberto às diferenças.

Juntos, podemos construir uma empresa e uma sociedade em que o respeito, a igualdade e a segurança sejam a regra, não a exceção. Juntos, estamos fazendo do Dia uma ótima empresa para se trabalhar.

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

Em cumprimento ao disposto no Art. 4º da Portaria 3.714/2023, editada pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, o Grupo DIA Brasil publica os Relatórios de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios elaborados pelo MTE para os seus estabelecimentos, os quais contêm elementos que foram indicados pelo MTE como elaborados com base em dados do eSocial e da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) relativos a 2022, bem como informações sobre certas práticas e políticas salariais, remuneratórias e de carreira nas empresas em 2024.

Tendo requerido ao MTE acesso amplo aos elementos individualizados que compuseram os cálculos de cada item dos relatórios de seus estabelecimentos, o Grupo DIA Brasil segue zelando pelo respeito inflexível à igualdade entre todas as pessoas, repudiando qualquer prática discriminatória, inclusive nas relações de trabalho, e reafirma seus compromissos e políticas voltados para o oferecimento de um ambiente de trabalho diverso, inclusivo e equânime.



CNPJ: 03.476.811.0211-59

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

CNPJ: 03476811021159

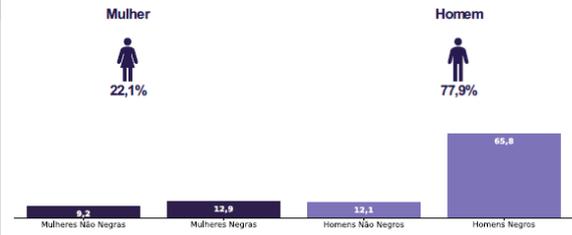


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 115,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 145,1%

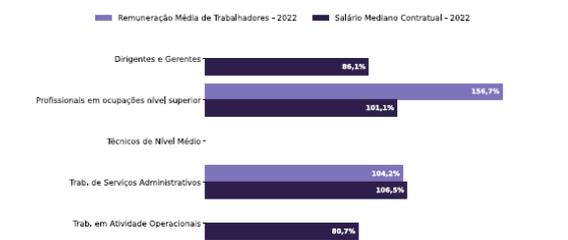
Indicador	Definição	Razao MH
Salário Contratual Mediano (não pago) - 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	115,0%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) - 2022	Número total de Homens = 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 (%)	145,1%

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:



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo de 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 2022 e Portal Emprega Brasil mar.2024

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	

CNPJ: 03.476.811.0328-60

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

CNPJ: 03476811032860

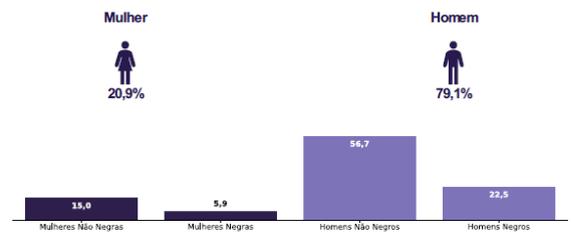


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 163,7% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 244,9%

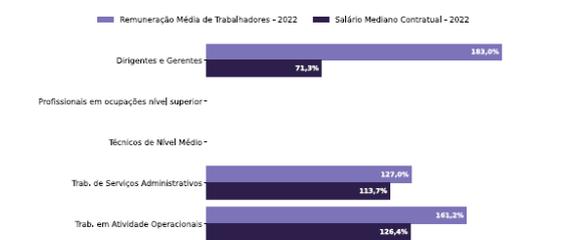
Indicador	Definição	Razao MH
Salário Contratual Mediano (não pago) - 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	163,7%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) - 2022	Número total de Homens = 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 (%)	244,9%

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:



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo de 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 2022 e Portal Emprega Brasil mar.2024

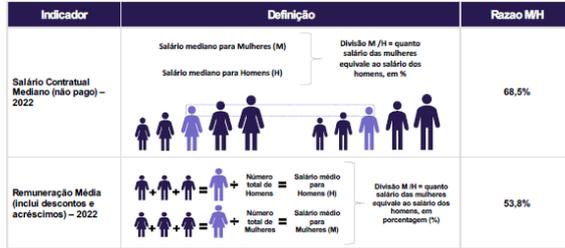
b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

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	

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024
CNPJ: 03476811000151

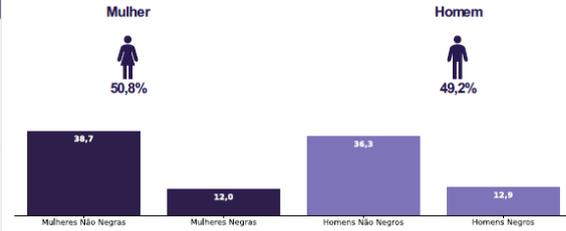


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 68,5% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 53,8%

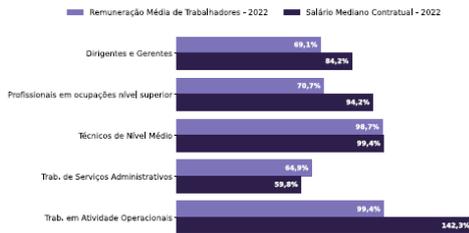


Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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:



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 2022 e Portal Emprega Brasil mar.2024

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

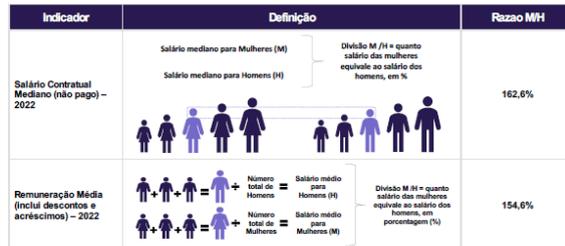
Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoas em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	☑
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	

CNPJ: 03.476.811.0630-72

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024
CNPJ: 03476811063072

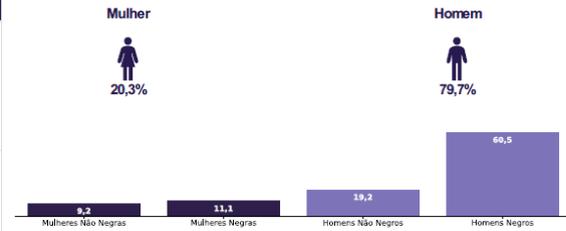


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 162,6% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 154,6%



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:



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 2022 e Portal Emprega Brasil mar.2024

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 pessoas 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	