

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

CNPJ: 02759908000109

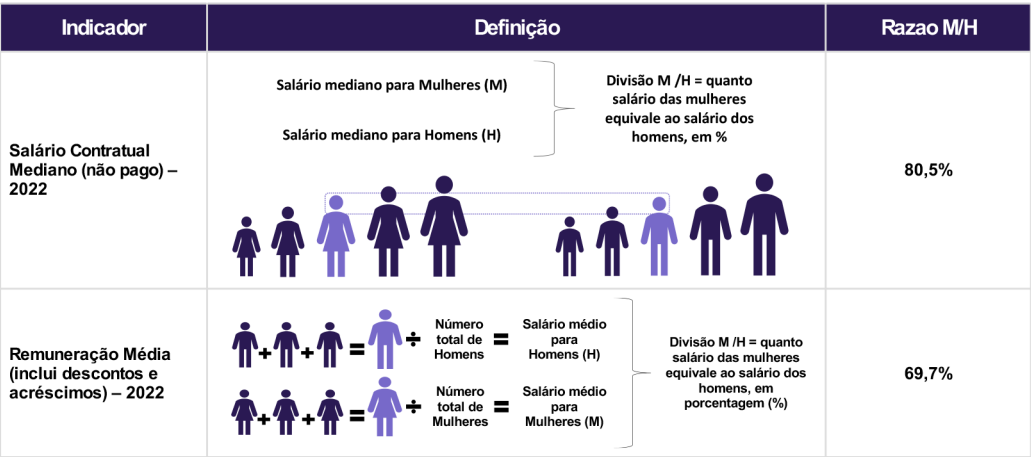
Compartilhamos o Relatório de Transparência Salarial, emitido pelo Governo Federal, disposto na Lei 14611, de 3 de julho de 2023.

Considerando dados do Grupo Daycoval, foram emitidos dois relatórios, segmentados por Banco Daycoval Matriz e IFP Matriz.

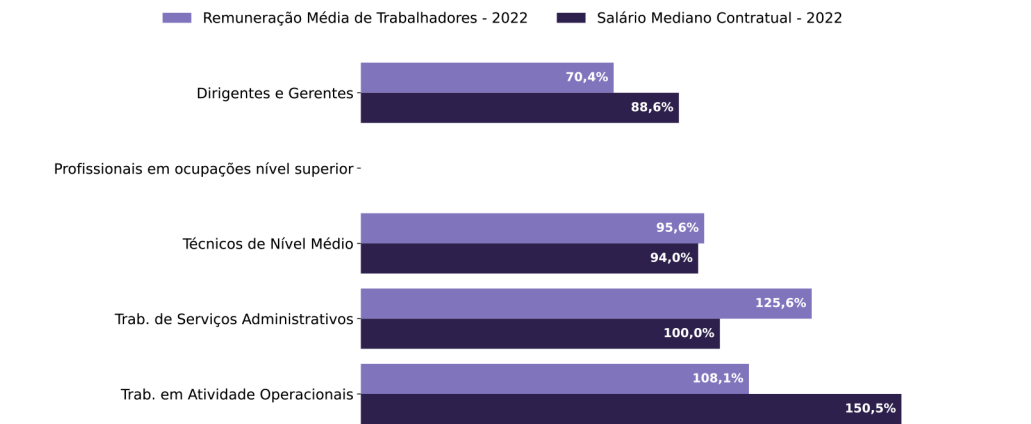
Os documentos apresentam uma análise única de dados e informações, sem necessariamente especificar cargos, atividades e suas complexidades.

O Grupo Daycoval se compromete em avaliar de forma detalhada as informações disponibilizadas para implementar mecanismos de transparência salarial, intensificação de programas de diversidade e capacitação e demais ações de melhoria.

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 80,5% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 69,7%



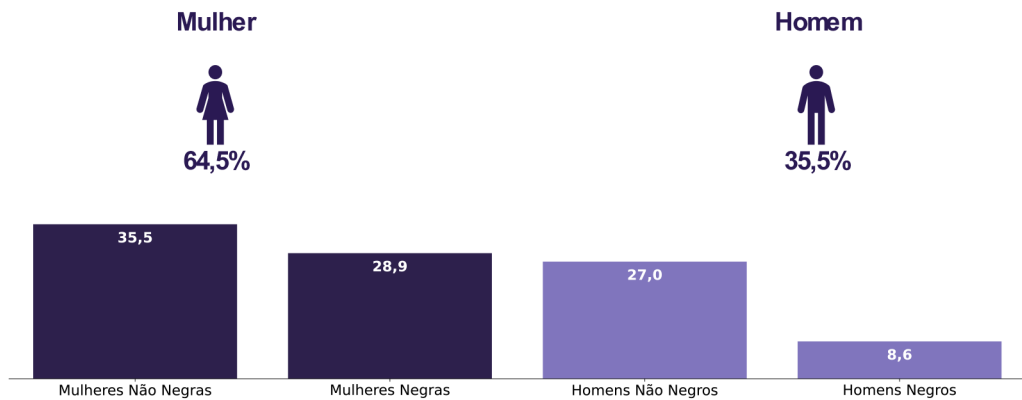
Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:










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.

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



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	