

**Em cumprimento à Lei nº 14.611 de 4 de julho de 2023, à Portaria MTE Nº 3.714,** e em linha com nosso compromisso com as melhores práticas de diversidade e inclusão, o Grupo Tenda Atacado apresenta aqui o Relatório do ano de 2022 de Transparência e Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens.

**O cuidado com as Pessoas é um dos pilares de nossas práticas. Somos hoje uma empresa com mais de 8 mil colaboradores (as) e 43 unidades espalhadas por todo o estado de São Paulo.**

Aqui no Tenda, para mulheres e homens que exercem funções idênticas, adotamos a mesma tabela salarial e temos programas e ações que promovem a equidade entre homens e mulheres, como por exemplo:

**Programa Tenda Inclui:** visa promover a diversidade, equidade e inclusão no ambiente de trabalho, realizando o letramento e a conscientização sobre a importância destes valores. Concentramo-nos em seis temas prioritários para fortalecer nossas ações, promoções e processos, com o objetivo de assegurar o direito, o respeito e a valorização de todos os grupos sub-representados: mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência, pessoas com mais de 50 anos, comunidade LGBTQ+, além do respeito à diversidade estética, tendo metas para a inclusão e representatividade das mulheres em cargos de liderança e alta liderança;

**Política de Diversidade e Inclusão:** documento que busca promover um ambiente mais inclusivo e igual em oportunidades para todas as pessoas, independentemente do gênero, raça ou faixa etária e que conta com diretrizes para que possamos ampliar a participação de mulheres na liderança da empresa;

**Programa Todos Bem:** proporciona orientação e apoio essenciais aos nossos(as) colaboradores(as) por meio de palestras e webinars informativos. Além disso, oferecemos suporte e acompanhamento dedicado às gestantes através do projeto Bem-Gestar, finalizando com a entrega de um kit maternidade especial.

Realizamos regularmente pesquisas de engajamento para assegurar que todas as questões pertinentes ao nosso público interno sejam ouvidas e acolhidas de forma eficaz.

**Canal de Ética:** possuímos um canal 24h para denúncias contra o assédio sexual e moral, além de situações de desvios éticos e de conduta.

Confira na íntegra o relatório de Transparência Salarial do Grupo Tenda Atacado abaixo:

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

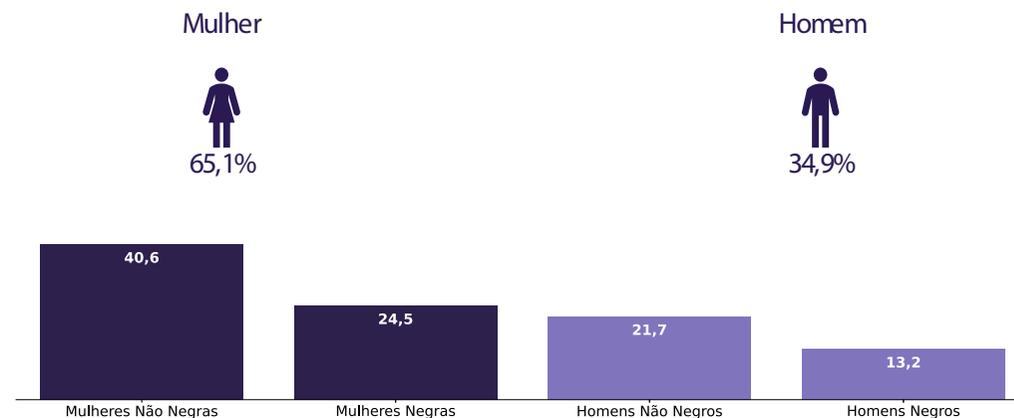
CNPJ: 07314204000146

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 57,1% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 57,8%

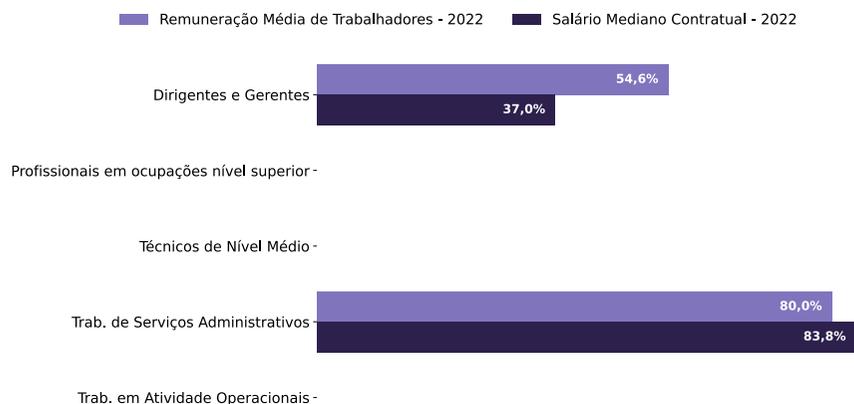
Indicador	Definição	Razão MH
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	57,1%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	Número total de Homens = 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 (%)	57,8%

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.

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, des envolvimento 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	