

RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL

Em cumprimento ao disposto na Lei nº 14.611 de 04 de Julho de 2023, Portaria MTE Nº 3.714 e Decreto nº 11.795/2023, de que tratam sobre a Igualdade Salarial, bem como aos compromissos da Companhia para a promoção de práticas de inclusão e equidade, o Grupo Ipiranga Agroindustrial S.A. reproduz o relatório de transparência e igualdade salarial.

CONSIDERAÇÕES IMPORTANTES SOBRE OS RELATÓRIOS DIVULGADOS:

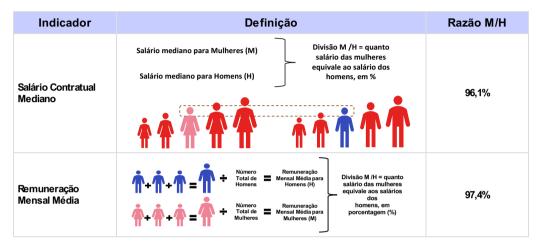
- O relatório foi elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, do Governo Federal, e levou em conta informações do e-Social de 2024.
- A base de dados do relatório utilizada pelo Governo Federal possui informações desatualizadas (2024). Acreditamos que nos próximos relatórios, o Governo deverá usar informações atuais, passando a refletir melhor o quadro de nossas unidades.
- Em atendimento às normas publicadas, os relatórios são divididos por filiais com 100 ou mais empregados(as). A metodologia utilizada para elaboração deste relatório pode não refletir a realidade do Grupo Ipiranga.
- É importante destacar, também, que as informações foram agrupadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego de acordo com os Grandes Grupos da CBO (Classificação Brasileira de Ocupações) que por sua vez é um sistema que organiza e classifica as profissões existentes no Brasil, podendo provocar distorções que não refletem a realidade do Grupo lpiranga.
- Os dados dos relatórios foram anonimizados pelo Governo Federal, conforme previsão contida na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – (LGPD) 13 709/2018.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025 Empregador: 07.280.328/0017-15 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 1376



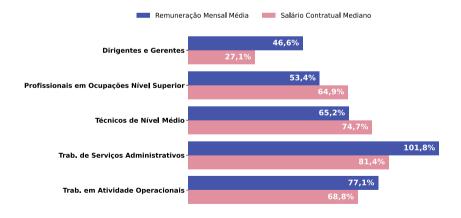
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 96,1% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 97,4% da recebida pelos homens.



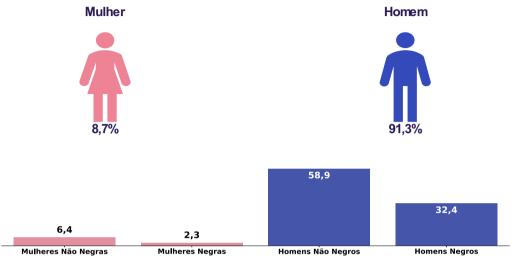
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Para cada grupo de coupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter coornido um dos seis motivos:(1) por ter menos de três homens; (3) por la menos de três homens; (3) por não ter homens; (3) por não ter homens namitrês mulheres naquele grupo coupacional; (6) por não ter nem homens namitres mulheres que grupo coupacional; (6) por não ter nem homens namitres maquele grupo coupacional; (6) por não ter nem homens namitres maquele grupo coupacional.

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



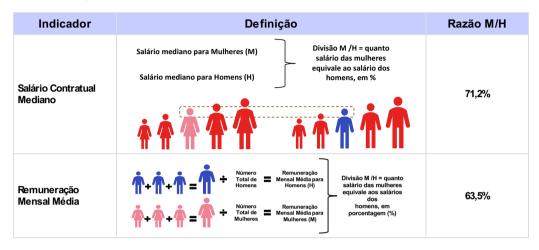
Critérios remuneratórios		
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira		
Cumprir metas de produção	Ro	
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens		
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas		
Tempo de experiência profissional	₩ø	
Capacidade de trabalho em equipe	₩ o	
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	R ₀	
Ações para aumentar a diversidade		
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	₩ o	
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		

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025 Empregador: 07.280.328/0018-04 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 1073



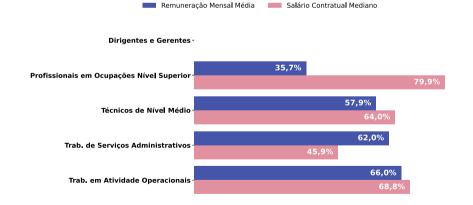
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 71,2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 63,5% da recebida pelos homens.



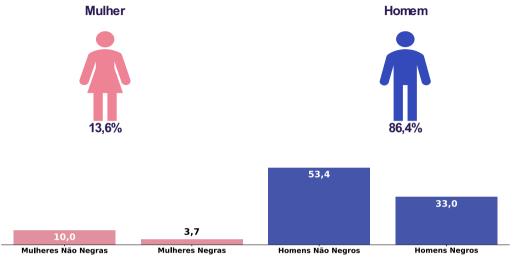
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Para cada grupo de coupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter coorrido um dos seis motivos:(1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter menos de três homens nambirês mulheres naquelle grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nembirês mulheres naquelle grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nembirês mulheres naquelle grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nembirês mulheres naquelle grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nembirês mulheres naquelle grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nembirês mulheres naquelle grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nembirês mulheres naquelle grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nembirês mulheres naquelle grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nembirês mulheres naquelle grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nembirês mulheres naquelle grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nembirês mulheres naquelle grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nembirês mulheres naquelle grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nembirês mulheres naquelle grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nembirês mulheres naquelle grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nembirês mulheres naquelle grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nembirês mulheres naquelle grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nembirês mulheres naquelle grupo ocupacional; (6) por não ter nembirês mulheres naquelle grupo ocupacional; (6) por não ter nembirês mulheres naquelle grupo ocupacional; (6) por não ter nembirês mulheres naquelle grupo ocupacional; (6) por não ter nembirês mulheres naquelle grupo ocupacional; (6) por não ter nembirês mulheres naquelle grupo ocupacional; (6) por não ter nembirês mulheres naquelle grupo ocupacional; (6) por não ter nembirês mulheres naquelle grupo ocupacional; (6) por não ter nembirês mulheres naquelle grupo ocupacional; (6) por não ter nembirês mulheres naquelle grupo ocupacional; (6) po

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



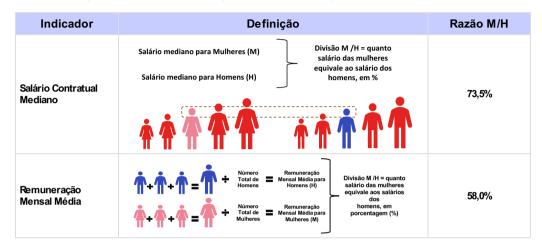
Critérios remuneratórios		
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira		
Cumprir metas de produção	₩ o	
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens		
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas		
Tempo de experiência profissional	R ₀	
Capacidade de trabalho em equipe	F ⊘	
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	₩ o	
Ações para aumentar a diversidade		
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	₩ o	
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		

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025 Empregador: 07.280.328/0001-58 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 1254



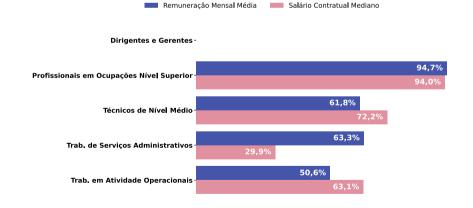
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 73,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 58,0% da recebida pelos homens.



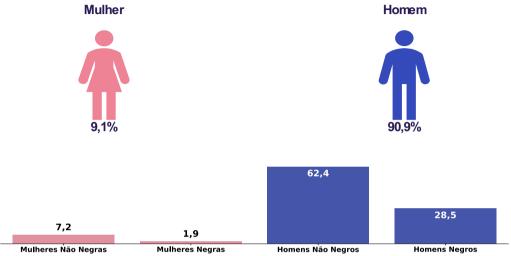
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Para cada grupo de coupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter coornido um dos seis motivos:(1) 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 coupacional; (6) por não ter nem homens nemnulheres naquele grupo coupacional; (6) por não ter nem homens nemnulheres naquele grupo coupacional; (6) por não ter nem homens nemnulheres naquele grupo coupacional; (6) por não ter nem homens nemnulheres naquele grupo coupacional; (6) por não ter nem homens nemnulheres naquele grupo coupacional; (6) por não ter nem homens nemnulheres naqueles grupo coupacional; (6) por não ter nem homens nem três mulheres; (2) por não ter nemnulheres naqueles proportionals; (6) por não ter nem homens nem três mulheres; (2) por não ter nem homens nem três mulheres; (2) por não ter nem homens nem três mulheres; (3) por não ter nem homens nem três mulheres; (4) por não ter nem homens nem três mulheres; (4) por não ter nem homens nem três mulheres; (5) por não ter nem homens nem três mulheres; (6) por não ter nem homens nem três mulheres; (7) por não ter nem homens nem três mulheres; (8) por não ter nem homens nem três mulheres; (8) por não ter nem homens nem três mulheres; (8) por não ter nem homens nem três mulheres; (8) por não ter nem homens nem três mulheres; (8) por não ter nem homens nem três mulheres; (8) por não ter nem homens nem três mulheres; (8) por não ter nem homens nem três mulheres; (9) por não ter nem homens nem três mulheres; (9) por não ter nem homens nem três mulheres; (9) por não ter nem homens nem três mulheres; (9) por não ter nem homens nem três mulheres; (9) por não ter nem homens nem três mulheres; (9) por não ter nem homens nem três mulheres; (9) por não ter nem homens nem três mulheres; (9) por não ter nem homens nem três mulheres; (9) por não ter nem homens nem três mulheres; (9) por não ter nem homens nem três mulheres; (9) por não ter nem homens nem três m

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



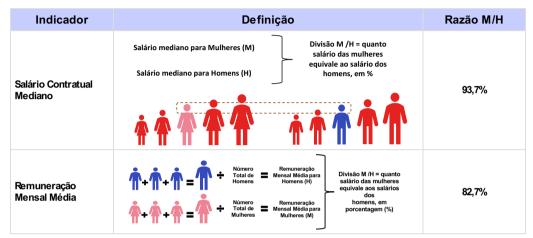
Critérios remuneratórios		
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira		
Cumprir metas de produção	Ro	
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens		
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas		
Tempo de experiência profissional	₩ø	
Capacidade de trabalho em equipe	₩ o	
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	R ₀	
Ações para aumentar a diversidade		
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	₩ o	
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		

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025 Empregador: 07.280.328/0030-92 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 863



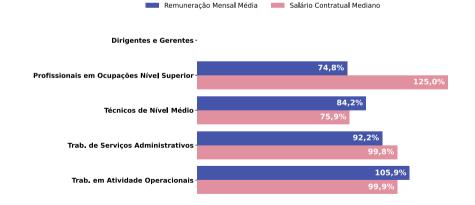
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 93,7% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 82,7% da recebida pelos homens.



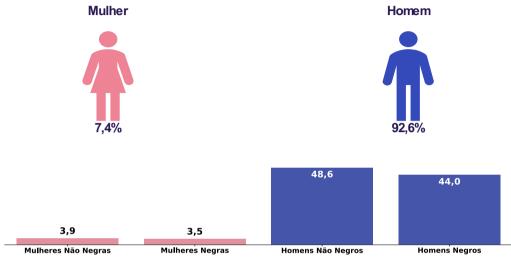
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Para cada grupo de coupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter coorrido um dos seis motivos:(1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter menos de três homens nambirês mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nemblires naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nemblires naquele grupo ocupacional.

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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