

CONSIDERAÇÕES SOBRE O RELATÓRIO DIVULGADO

Seguindo os preceitos de governança, publicamos a seguir o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial, elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, do Governo Federal, considerando informações do e-social relativas a 2025.

Não é possível identificar de maneira assertiva a metodologia utilizada na composição dos dados e o agrupamento de cargos considerado na Classificação Brasileira de Ocupação (CBO).

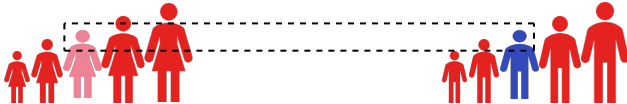
O nosso compromisso com o tema de equidade salarial está refletido nas metas públicas do nosso Plano de Sustentabilidade 2030. E as nossas informações sobre o tema são consideradas por renomados índices e ratings e estão publicadas em nosso Relatório de Sustentabilidade, documento assegurado externamente por auditor externo independente, disponível no link a seguir: <https://www.ultra.com.br/sustentabilidade/>

São Paulo, 06 de abril de 2026.

Empregador: 33.256.439/0001-39 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 175

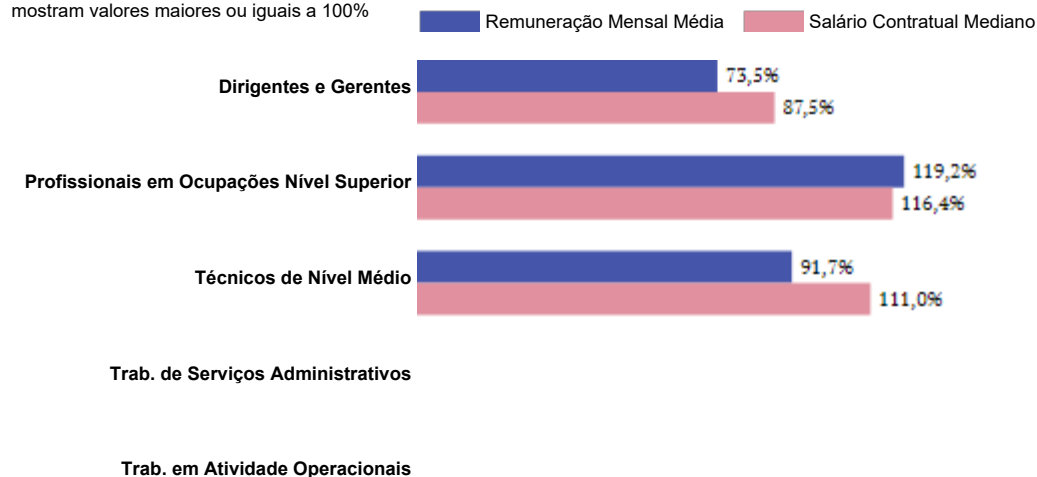
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 101,7% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 90,7% 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 % 	101,7%
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 (%) 	90,7%

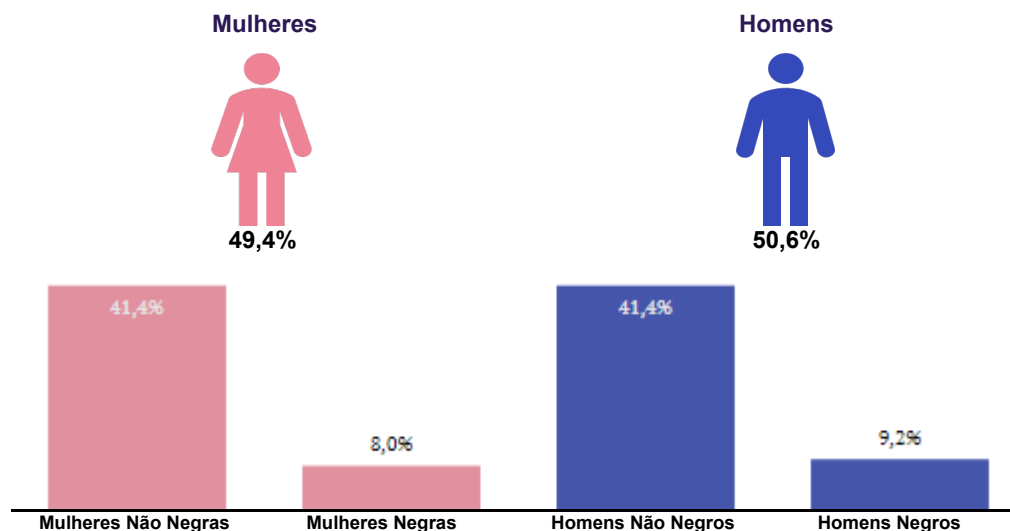
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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 (Dezembro/2025) e Portal Emprega Brasil (Fevereiro/2026).

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

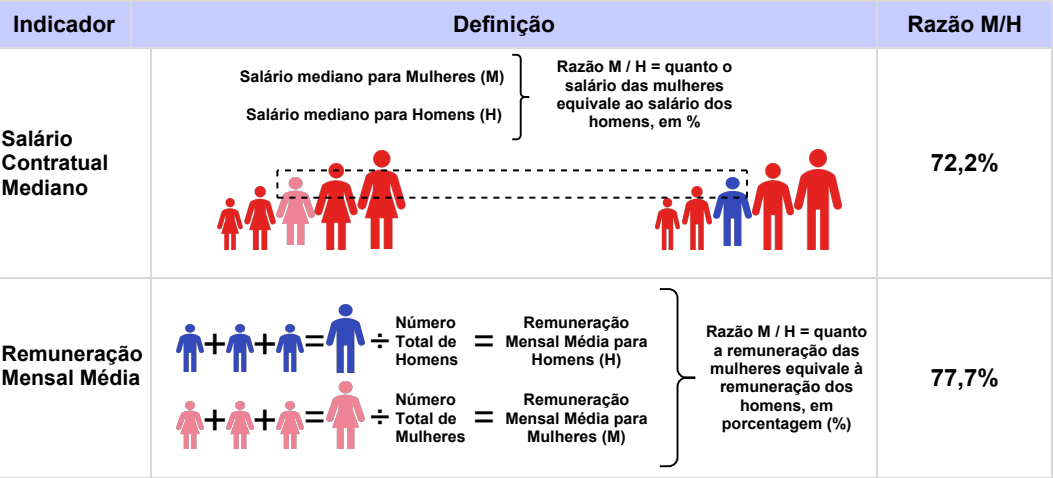
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026

Empregador: 33.256.439/0002-10 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 341

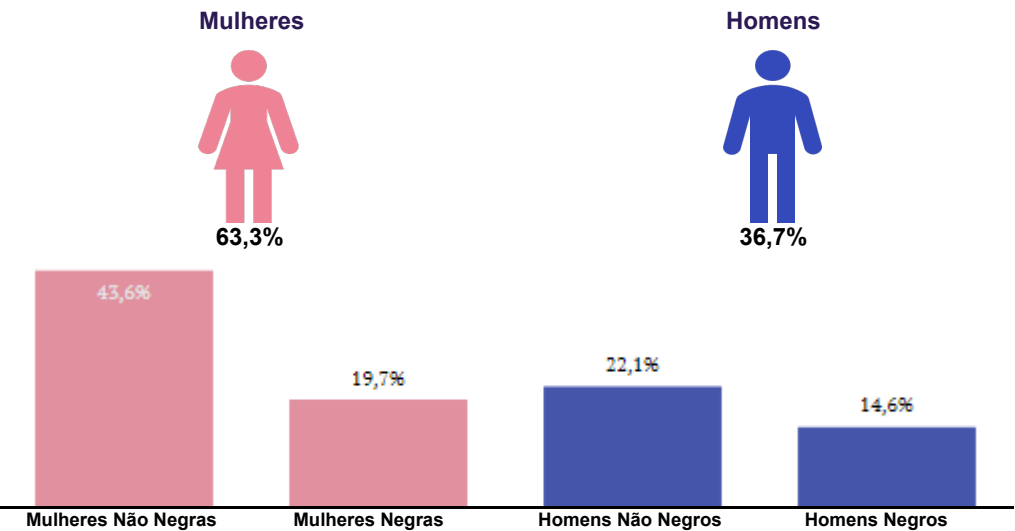


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 72,2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 77,7% da recebida pelos homens.

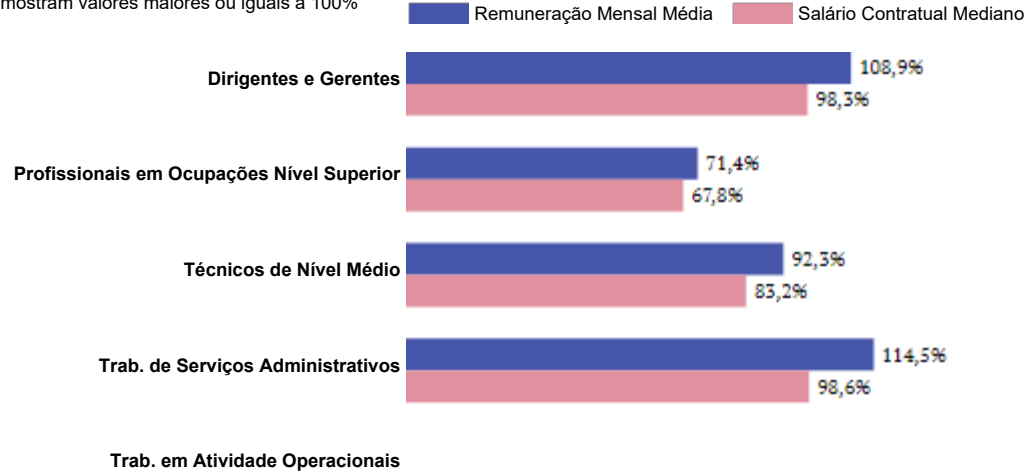


Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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 (Dezembro/2025) e Portal Emprega Brasil (Fevereiro/2026).

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

CONSIDERAÇÕES SOBRE O RELATÓRIO DIVULGADO

Seguindo os preceitos de governança, publicamos a seguir o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial, elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, do Governo Federal, considerando informações do e-social relativas a 2025.

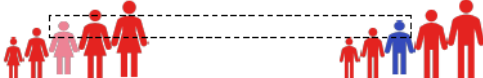
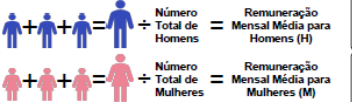
Não é possível identificar de maneira assertiva a metodologia utilizada na composição dos dados e o agrupamento de cargos considerado na Classificação Brasileira de Ocupação (CBO).

O nosso compromisso com o tema de equidade salarial está refletido nas metas públicas do nosso Plano ESG 2030. E as nossas informações sobre o tema são consideradas por renomados índices e ratings e estão publicadas em nosso Relatório de Sustentabilidade, documento assegurado externamente por auditor externo independente, disponível no link a seguir: <https://www.ultra.com.br/sustentabilidade/>

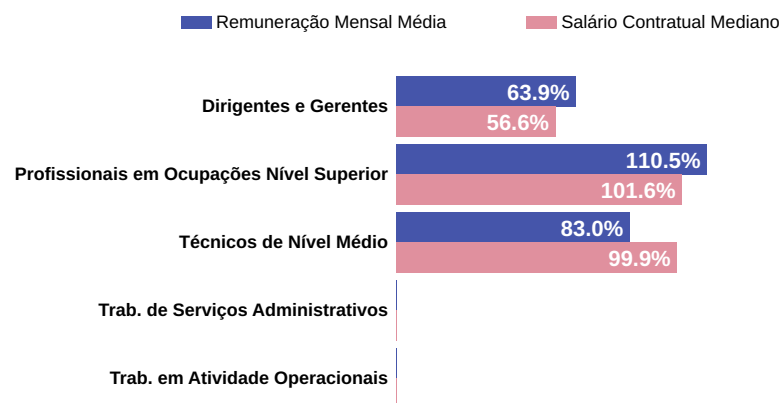
São Paulo, 29 de setembro de 2025

Empregador: 33.256.439/0001-39 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 185

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 84.8% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 82.8% 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 % 	84.8%
Remuneração Mensal Média	$\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}$ $\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}$ Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%) 	82.8%

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

Mulheres

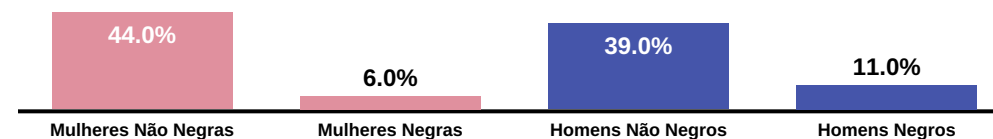


50.0%

Homens



50.0%



Critérios remuneratórios

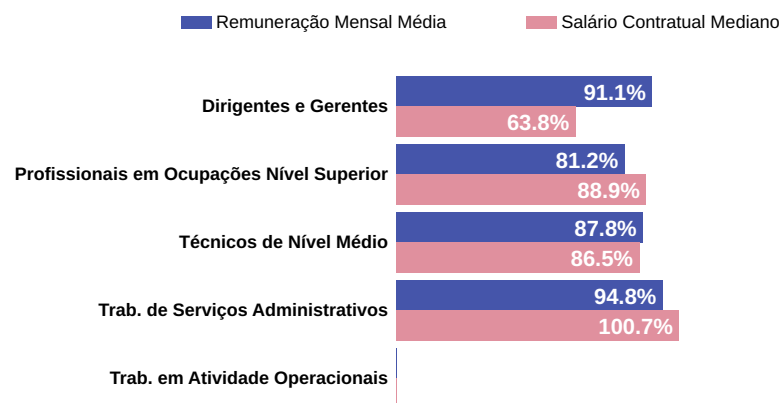
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	
Proatividade, desenvolvimento de ideias 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 cargo de direção e gerência	

Empregador: 33.256.439/0002-10 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 324

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 84.9% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 76.2% 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 %	84.9%
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 (%)	76.2%

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

Mulheres

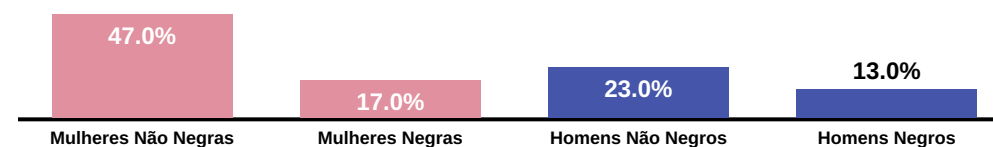


64.0%

Homens



36.0%



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 cargo de direção e gerência	