

Nota Técnica – Relatório de Transparência e Igualdade Salarial (Março/2026)

Grupo Agro Dalla Costa

Em atenção ao disposto no Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023, que regulamenta a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, o Grupo Agro Dalla Costa, bem como suas respectivas unidades e filiais, apresenta o seu Relatório de Transparência e Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens.

A referida Lei dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, além de determinar a obrigação das empresas com 100 (cem) ou mais empregados de publicarem, de forma semestral, relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios.

Os relatórios disponibilizados foram elaborados pelo próprio Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com base em informações prestadas pelas empresas por meio da plataforma E-Social, considerando o exercício de 2025.

Critérios utilizados na elaboração dos relatórios:

- Salário contratual mediano (não pago) entre homens e mulheres, referente ao período de ativos em 31/12/2025;
- Remuneração média incluindo componentes compensatórios, como horas extras, adicionais e gratificações, referentes ao mesmo período;
- Agrupamento dos cargos conforme os 10 grandes grupos do CBO (Código Brasileiro de Ocupações);
- Garantia de sigilo e proteção de dados pessoais conforme a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018 – LGPD).

O Grupo Agro Dalla Costa esclarece que o relatório divulgado pelo MTE segue metodologia padrão e não reflete integralmente as particularidades do quadro funcional e organizacional de cada unidade, setor e função. Assim, eventuais diferenças apresentadas nas médias salariais podem sugerir distorções estatísticas que não representam desigualdade real, considerando que as médias e medianas consolidadas abrangem funções e níveis de senioridade distintos dentro de amplos grupos ocupacionais.

A Companhia reafirma que não admite qualquer forma de discriminação ou tratamento desigual, seja por motivo de gênero, raça, idade, orientação sexual, religião, deficiência, origem ou qualquer outra condição pessoal.

Com quase quatro décadas de atuação no setor agroindustrial e frigorífico, o Grupo Agro Dalla Costa mantém o compromisso com práticas responsáveis de gestão de pessoas, diversidade e

inclusão, pautadas pela valorização de seus colaboradores e pela igualdade de oportunidades em todos os níveis hierárquicos.

A empresa acredita que a diversidade fortalece a inovação, o engajamento e a produtividade, sendo parte essencial de sua cultura e de seus valores corporativos. Por meio de programas estruturados de desenvolvimento humano e organizacional, o Grupo promove o crescimento profissional de suas equipes com base em mérito, competência e resultados, assegurando critérios salariais transparentes, justos e alinhados às exigências legais.

O Grupo Agro Dalla Costa reforça ainda seu comprometimento com a Lei da Igualdade Salarial e reconhece a relevância de medidas que promovam isonomia de gênero e valorização profissional. Essa postura reflete não apenas o cumprimento da legislação vigente, mas também a convicção de que a equidade é um pilar essencial para o desenvolvimento sustentável e para a construção de um ambiente de trabalho ético, inclusivo e de respeito mútuo.

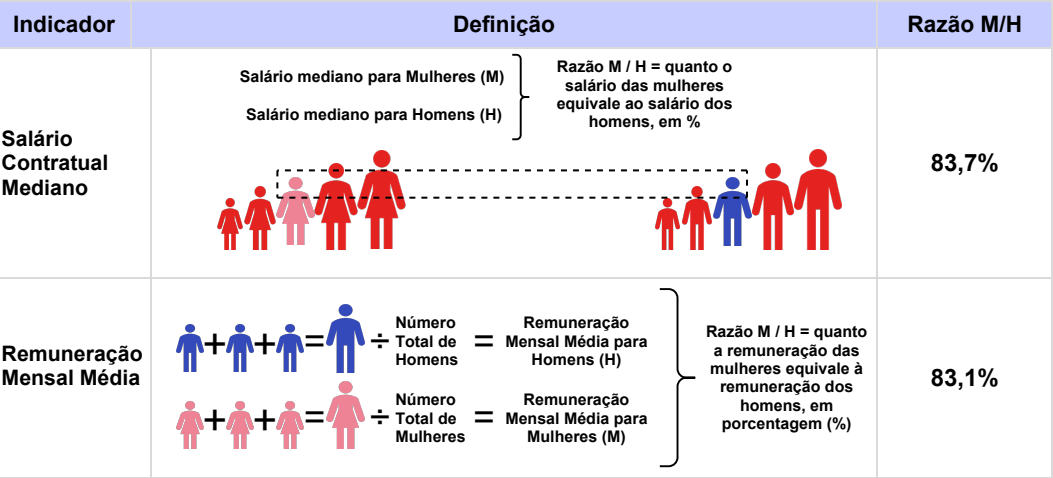
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026

Empregador: 07.851.247/0012-13 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 663



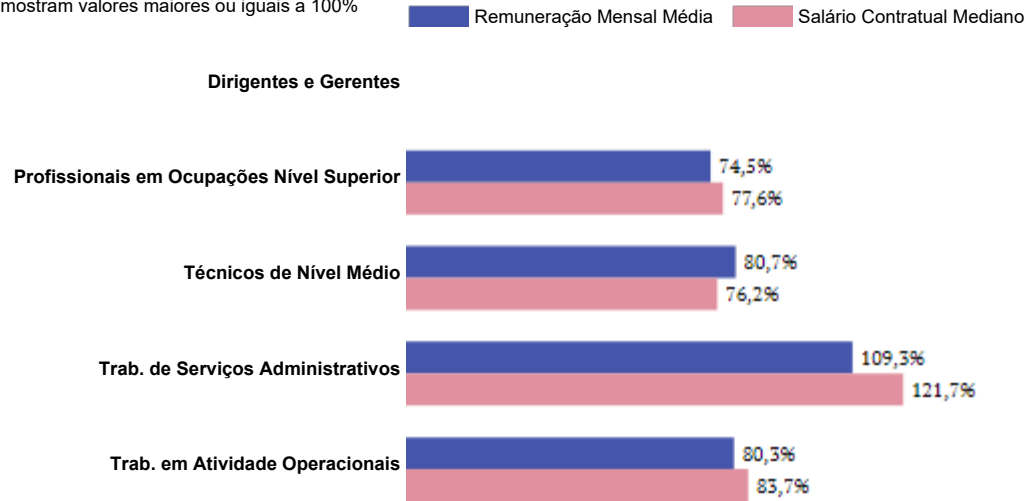
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 83,7% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 83,1% da recebida pelos homens.



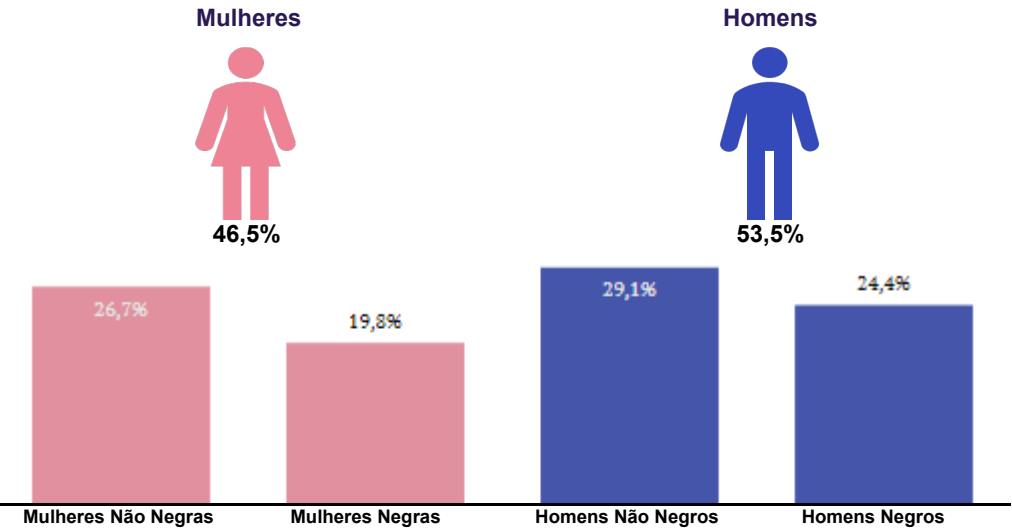
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.

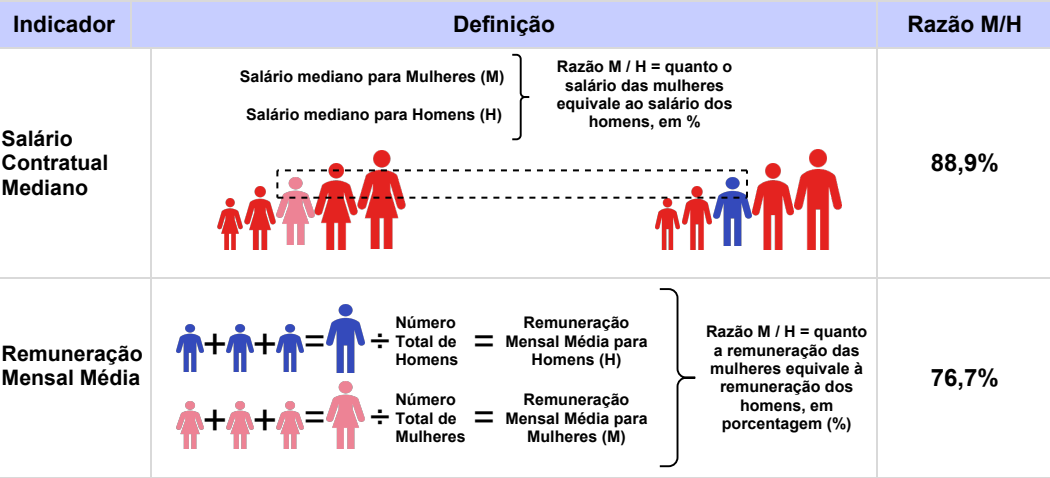
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026

Empregador: 07.851.247/0001-60 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 506



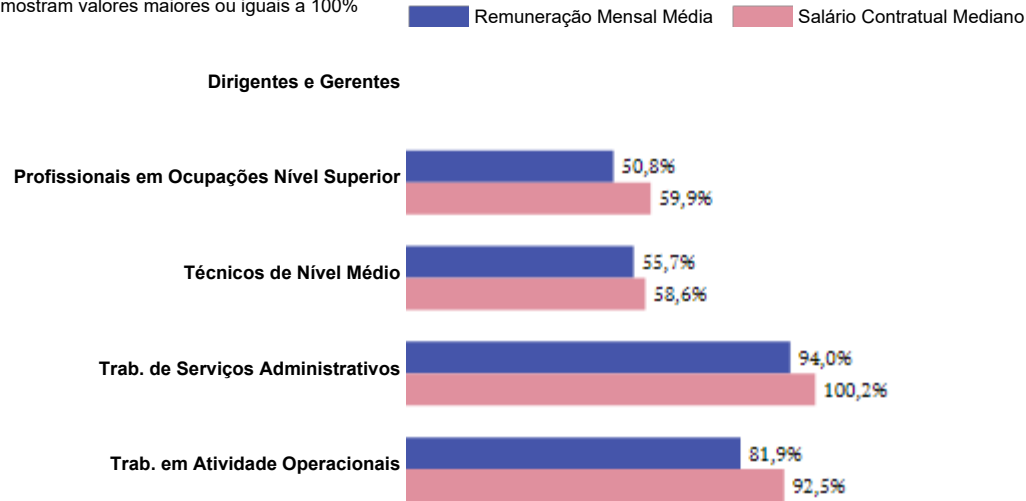
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 88,9% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 76,7% da recebida pelos homens.



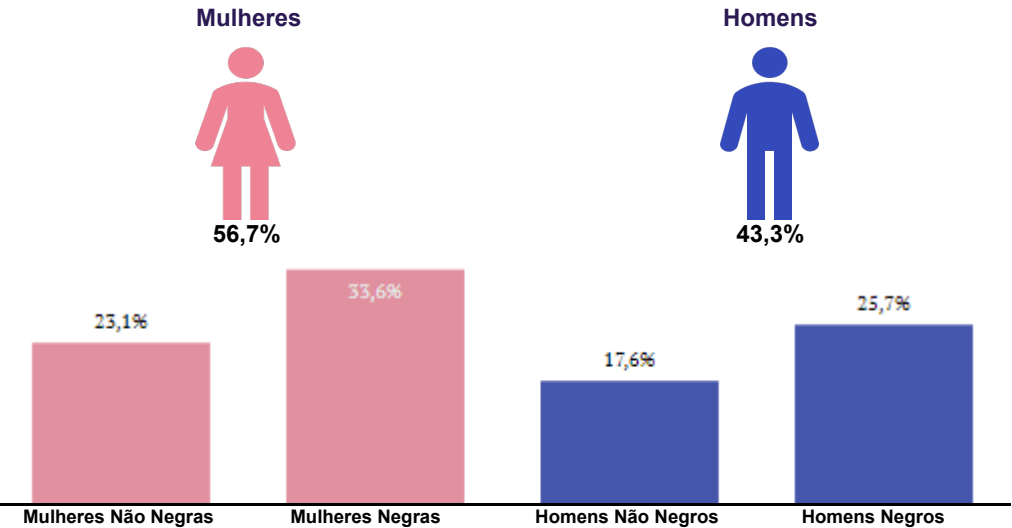
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.

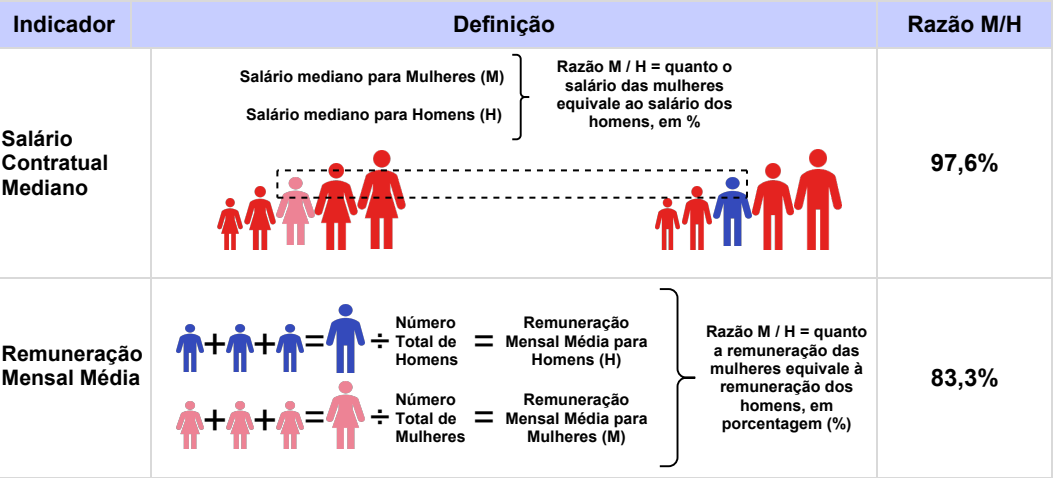
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026

Empregador: 07.851.247/0006-75 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 947

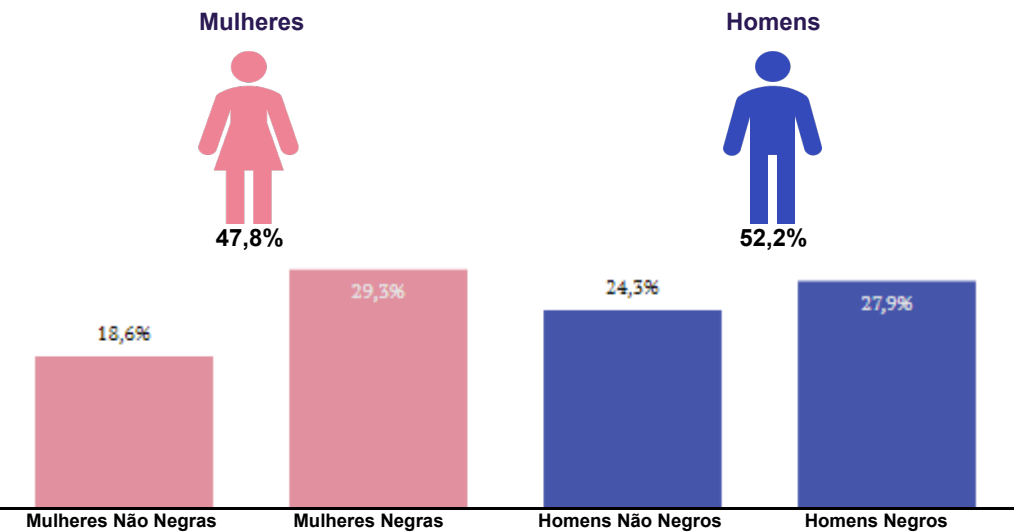


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 97,6% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 83,3% da recebida pelos homens.

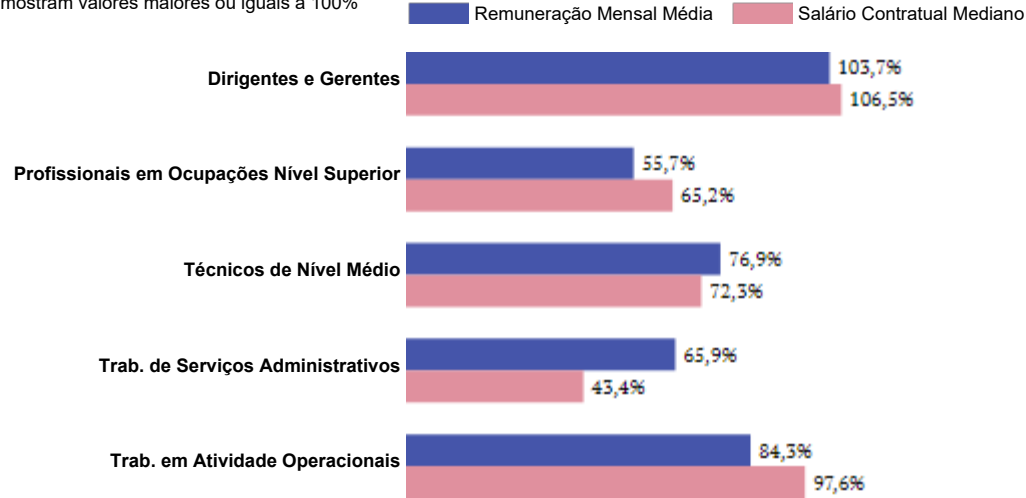


Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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.