



## Relatório de Igualdade Salarial

A USINA ALTO ALEGRE S/A – AÇÚCAR E ÁLCOOL, em cumprimento do que determina a Lei nº 14.611/2023 denominada “Lei de Igualdade Salarial”, regulamentada pelo Decreto 11.795/2023 e pela Portaria 3.714/2023, bem como com o compromisso ALTO ALEGRE da promoção de práticas de equidade salarial, inclusão de pessoas e respeito a diversidade, publica abaixo, os Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.

Informa, que o relatório foi elaborado e formatado, exclusivamente, pelo Ministério do Trabalho e Emprego e a USINA ALTO ALEGRE não teve participação no completo processo de coleta, nem mesmo na análise de dados ou definição da metodologia utilizada. Os dados foram extraídos do e-social do ano de 2026 e Portal Emprega Brasil (fevereiro de 2026), considerando todo o universo de mulheres e homens da empresa, classificados por grandes agrupamentos de CBO (Classificação Brasileira de Ocupações) e não por função, de forma que, embora atenda o critério estatístico estabelecido pelo governo, não reflete a realidade da empresa.

As diferenças salariais encontradas não refletem a realidade da ALTO ALEGRE, que mantém uma **Política de Cargos e Salários estabelecida**, com tabela salarial estabelecida por função, independente do gênero, mantendo uma política de igualdade salarial com critérios remuneratórios iguais para homens e mulheres.

O relatório engloba nossas filiais que possuem 100 ou mais empregados(as) e seus dados estão anonimizados conforme a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD.

# ALTO ALEGRE

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

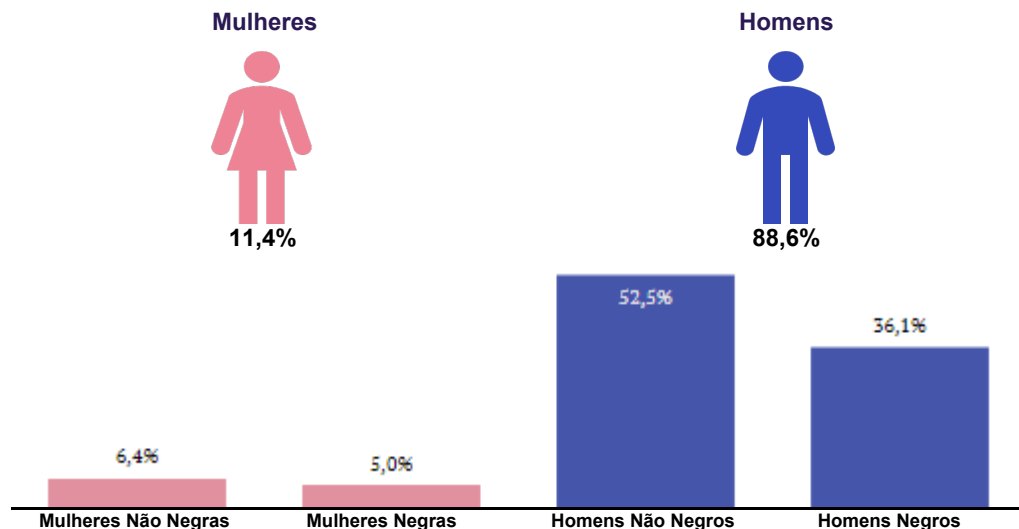
Empregador: 48.295.562/0011-08 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 2.079

## Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 65,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 71,0% da recebida pelos homens.

| Indicador                  | Definição  | Razão M/H |
|----------------------------|--|-----------|
| Salário Contratual Mediano | <p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>  | 65,5%     |
| Remuneração Mensal Média   | <p> <math>\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Homens}} = \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}</math> </p> <p> <math>\frac{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}{\text{Número Total de Mulheres}} = \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}</math> </p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p> | 71,0%     |

## 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%

■ Remuneração Mensal Média ■ Salário Contratual Mediano



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.

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

Empregador: 48.295.562/0014-50 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 3.007

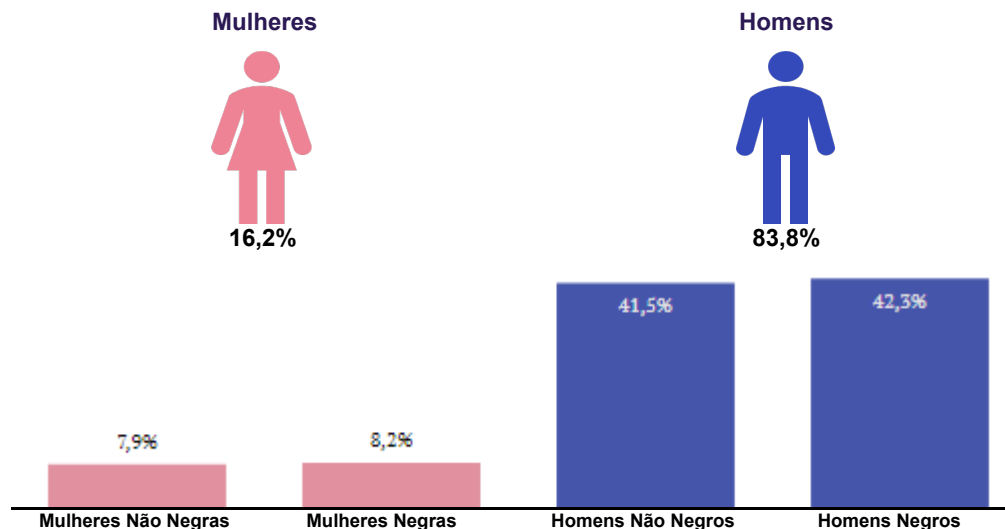


## Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 80,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 71,0% da recebida pelos homens.

| Indicador                  | Definição  | Razão M/H |
|----------------------------|--|-----------|
| Salário Contratual Mediano | <p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>  | 80,5%     |
| Remuneração Mensal Média   | <p> <math>\frac{\text{Número Total de Homens} + \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Homens}} = \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}</math> </p> <p> <math>\frac{\text{Número Total de Mulheres} + \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}{\text{Número Total de Mulheres}} = \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}</math> </p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p> | 71,0%     |

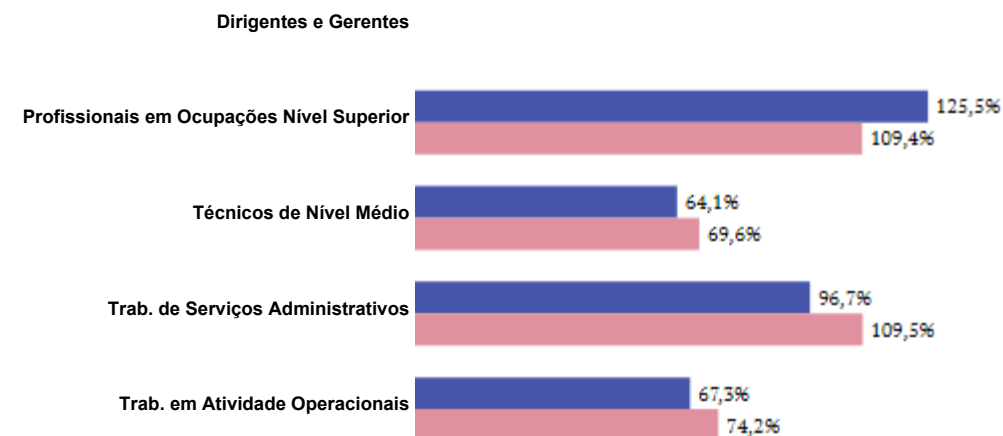
## Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



## 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%

■ Remuneração Mensal Média ■ Salário Contratual Mediano



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.

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

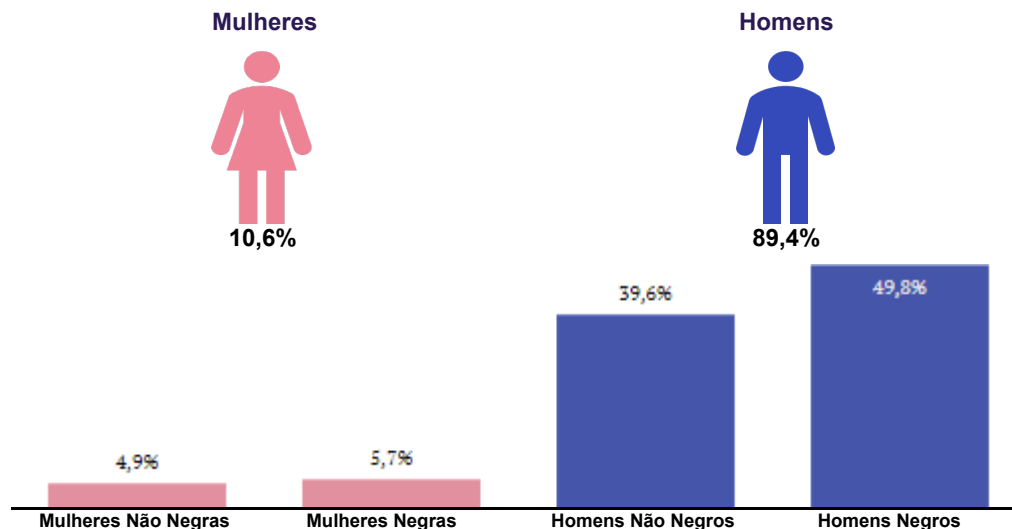
Empregador: 48.295.562/0018-84 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 2.135

## Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 74,2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 71,1% da recebida pelos homens.

| Indicador                  | Definição  | Razão M/H |
|----------------------------|--|-----------|
| Salário Contratual Mediano | <p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>  | 74,2%     |
| Remuneração Mensal Média   | <p> <math>\frac{\text{Número Total de Homens} + \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Homens}} = \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}</math> </p> <p> <math>\frac{\text{Número Total de Mulheres} + \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}{\text{Número Total de Mulheres}} = \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}</math> </p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p> | 71,1%     |

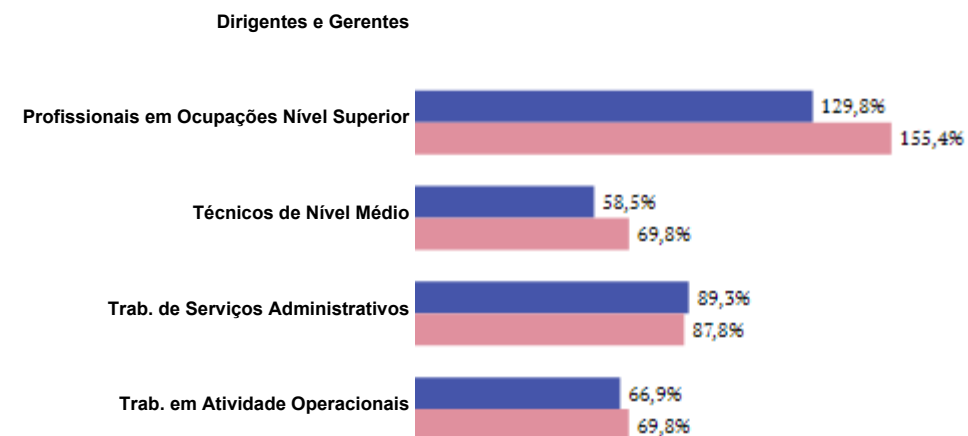
## Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



## 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%

■ Remuneração Mensal Média ■ Salário Contratual Mediano



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.

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

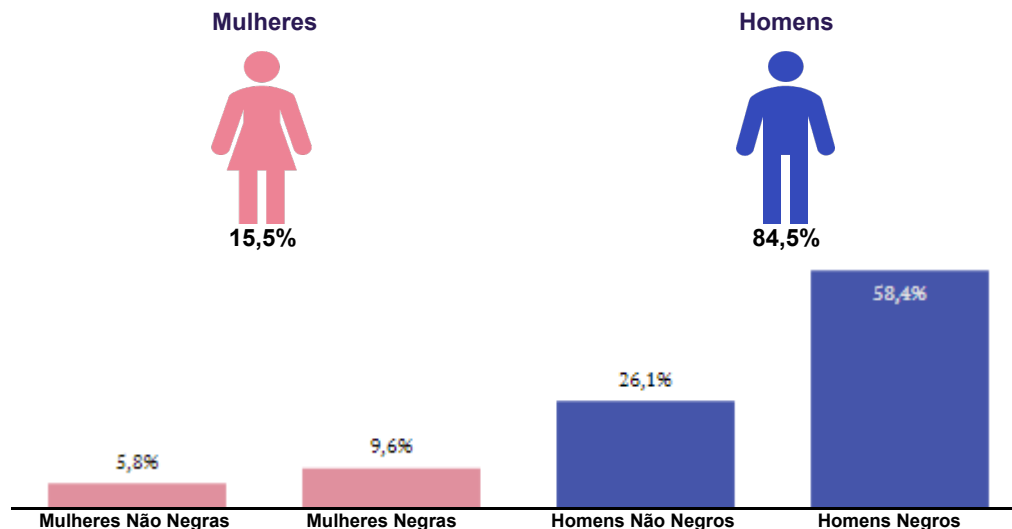
Empregador: 48.295.562/0019-65 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 1.869

## 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 67,5% da recebida pelos homens.

| Indicador                  | Definição  | Razão M/H |
|----------------------------|--|-----------|
| Salário Contratual Mediano | <p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>  | 72,2%     |
| Remuneração Mensal Média   | <p> <math>\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Homens}} = \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}</math> </p> <p> <math>\frac{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}{\text{Número Total de Mulheres}} = \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}</math> </p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p> | 67,5%     |

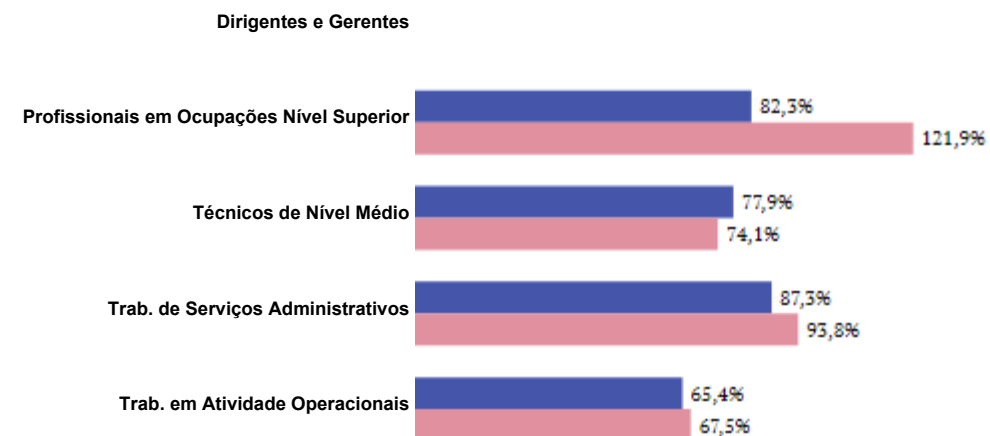
## Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



## 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%

■ Remuneração Mensal Média ■ Salário Contratual Mediano



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.