

RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES

A empresa Ahlstrom Brasil, em cumprimento à Lei 14.611/23, Decreto 11.795/23 e Portaria M.T.E 3.714, informa a todos que vierem tomar conhecimento deste relatório, o seguinte:

Os dados estatísticos sobre diferenças salariais apresentados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (M.T.E) **não apresentam uma comparação salarial entre homens e mulheres que exercem a mesma função na empresa.**

O relatório abaixo **considera apenas as diferenças entre os grandes grupos de ocupação (CBO) e não uma comparação entre as mesmas funções. Desta forma, não é possível refletir a nossa realidade.**

Para homens e mulheres que exercem as mesmas funções, **a empresa adota e sempre adotará a mesma faixa salarial.**

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025 Empregador: 00.767.144/0001-78 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 129

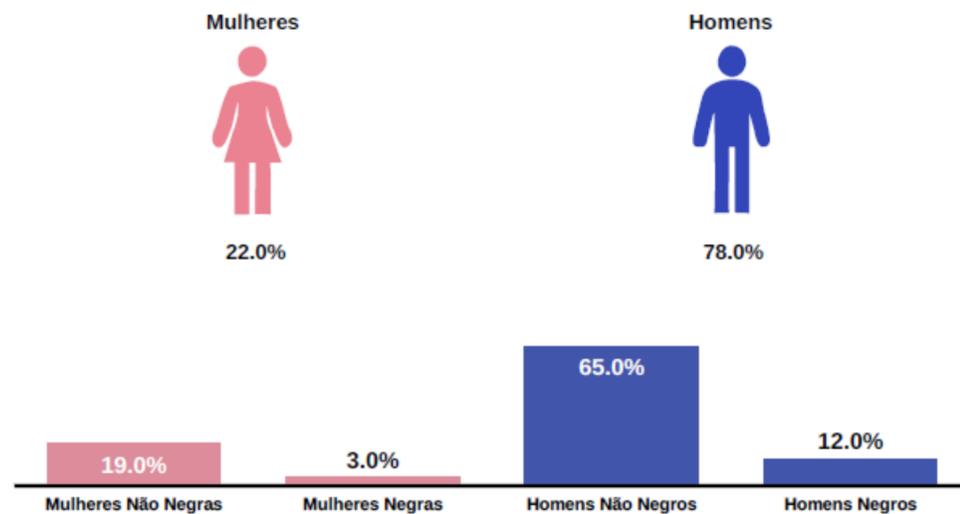


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 127.0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 67.0% da recebida pelos homens.

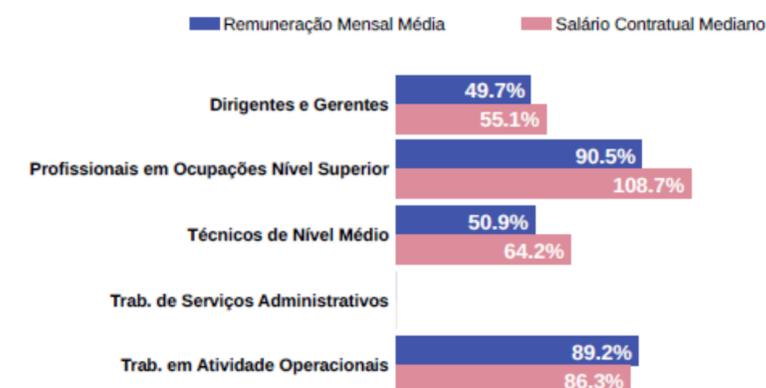
| Indicador | Definição | Razão M/H |
|----------------------------|---|-----------|
| Salário Contratual Mediano | Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Razão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em % | 127.0% |
| Remuneração Mensal Média | 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 (%) | 67.0% |

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande 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 cargo de direção e gerência | ✓ |

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025

Em caso de dúvidas, consulte o RH!

Recursos Humanos

