Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

Em cumprimento aos termos da **lei nº 14.611/23, Decreto nº 11.795/23 e Portaria do MTE nº 3.714/23,** disponibilizamos aqui os relatórios cujas informações foram extraídas do sistema e-Social, relativos aos CNPJs 87.547.428/0002-18 e 87.547.428/0001-37 da companhia.

NOTA TÉCNICA EXPLICATIVA:

O relatório ora publicado fora elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e disponibilizado para a Empresa Vinícola Salton S/A em 25/09/2026, tendo por base informações extraídas do sistema eSocial, relativas ao mês de Junho de 2026 e divulga informações considerando os 10 grandes grupos da CBO (Classificação Brasileira de Ocupações).

A Vinícola Salton S/A, nos termos da lei nº 14.611/23, Decreto nº 11.795/23 e Portaria do MTE nº 3.714/23, está obrigada a replicar o referido documento fornecido pelo MTE, sem que lhe tenha sido oportunizado qualquer possibilidade de questionamento, esclarecimento e ou contraditório.

1. O critério utilizado para consolidação dos dados pelo MTE, qual seja, os 10 grandes grupos da CBO, que aglutinam mais de 2600 ocupações / atividades diferentes, resulta em verdadeira distorção da pretendida avaliação de igualdade salarial, na medida em que a média de remuneração fora realizada com base nos grandes grupos, desconsiderando a peculiaridade de cada uma das funções ou cargos, nos quais, as remunerações diferem.
2. O levantamento pelo Ministério do Trabalho e Emprego não contempla as previsões especiais e específicas contidas em normas coletivas, nas legislações esparsas nem o regramento previsto no art. 461 da CLT, ou seja, não considera o tempo de trabalho em uma determinada função, não considera o tempo de trabalho na empresa, bem como não considera a produtividade e a perfeição técnica, o que impossibilita a correta avaliação acerca da existência de desigualdade salarial, na medida em que compara realidades totalmente diversas, seja de atividade, função, responsabilidade e/ou remuneração.
3. Na metodologia empregada pelo Ministério do Trabalho e Emprego para elaboração destes relatórios, não há clareza como foram tratadas as profissões regulamentadas bem como aquelas que possuem piso salarial definido por lei.
4. O critério de remuneração utilizado no relatório, que leva em consideração, por exemplo, as horas extraordinárias, igualmente distorce a avaliação de igualdade salarial, vez que não são consideradas para o cálculo a motivação do trabalho extra realizado por homens e/ou mulheres.

Por fim, Vinícola Salton S/A ,manifesta que a conclusão do relatório, em seu objetivo principal, não espelha a realidade da Instituição, reforçando que cumpre a legislação em vigor e defende a igualdade salarial sem qualquer discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026

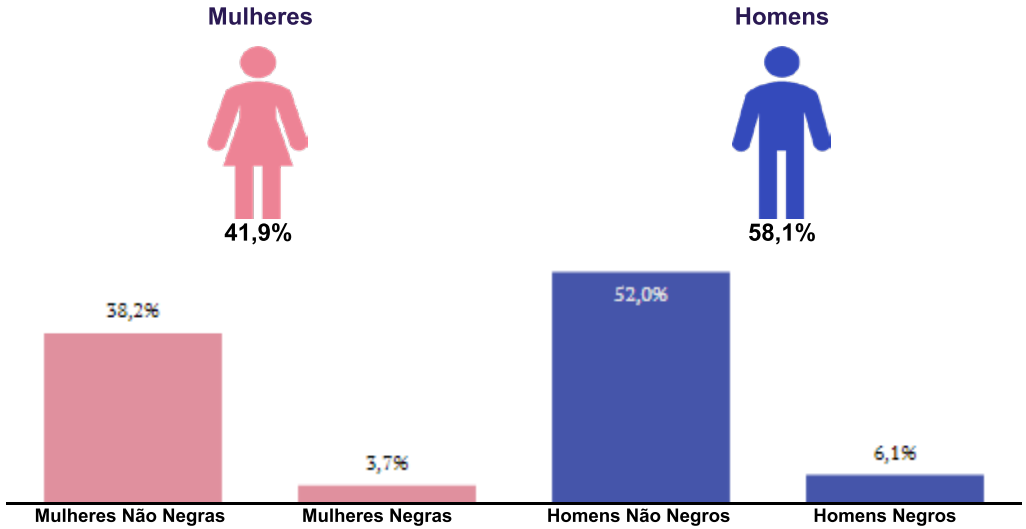
Empregador: 87.547.428/0001-37 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 246

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 92,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 54,0% da recebida pelos homens.

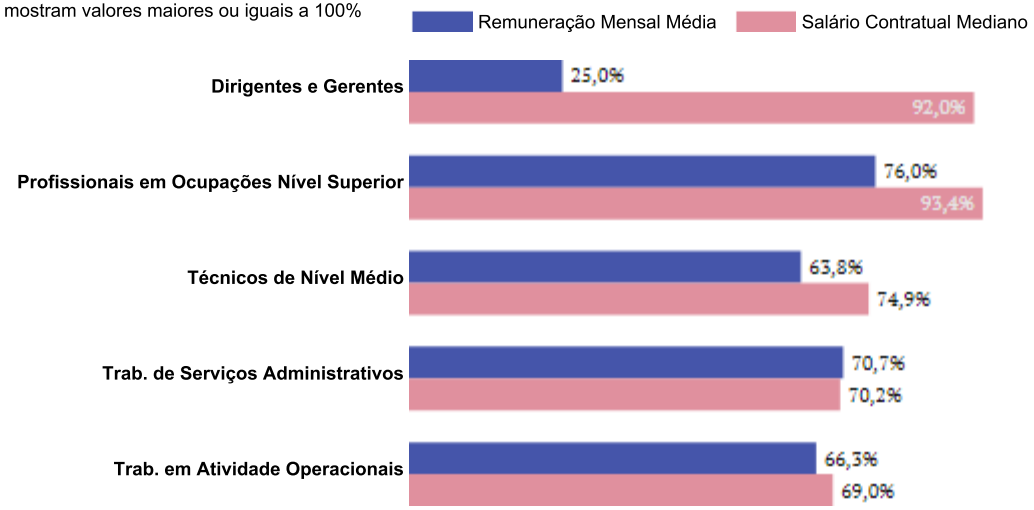
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	92,0%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (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 (%)	54,0%

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%



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 (Junho/2026) e Portal Emprega Brasil (Agosto/2026).

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

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026

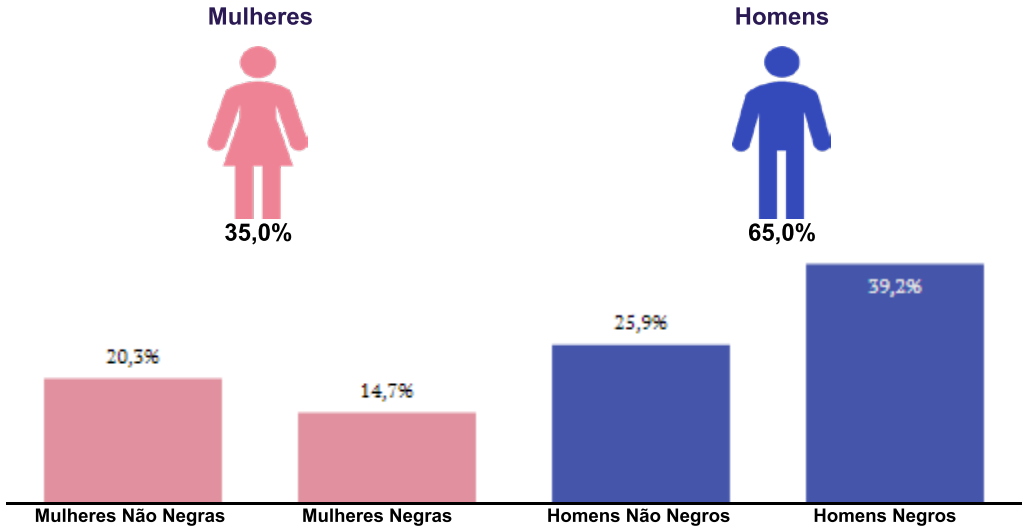
Empregador: 87.547.428/0002-18 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 146

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 106,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 141,4% da recebida pelos homens.

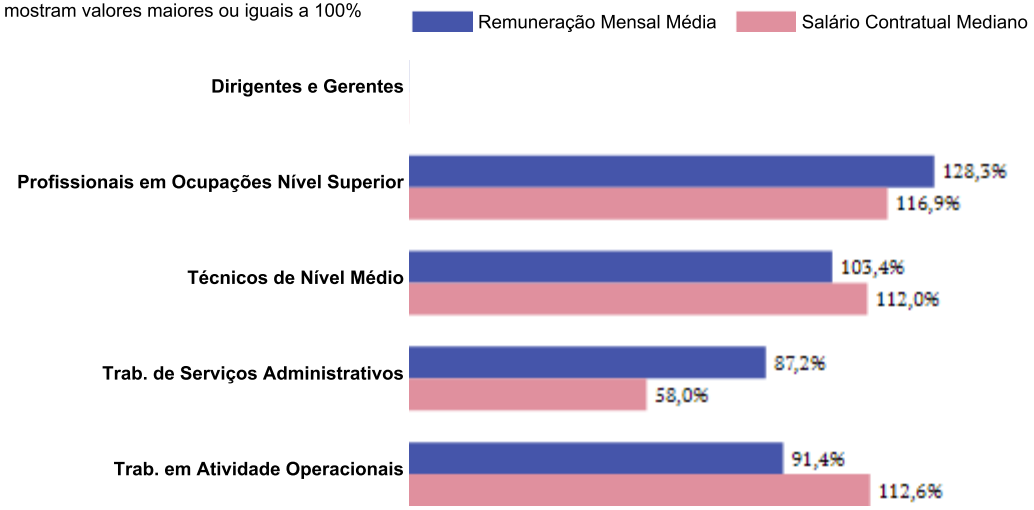
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	106,0%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (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 (%)	141,4%

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 (Junho/2026) e Portal Emprega Brasil (Agosto/2026).

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