

Nota Explicativa

Prezados (as),

Em atendimento ao que dispõe o § 3º do Decreto 11795/23 que regulamenta a Lei Federal 14611/23 que versa sobre igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens publicamos o **RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS** emitido pelo MTE – Ministério do Trabalho e Emprego cujo qual, para ser melhor interpretado, apresentados as seguintes premissas:

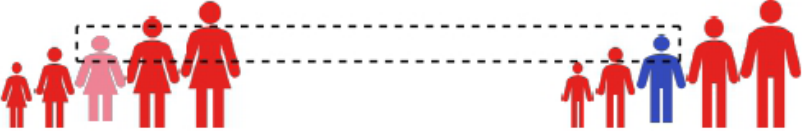
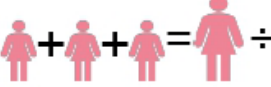
- A)** A base de dados do RELATÓRIO é a da RAIS – Relação Anual de Informações Sociais do ano de 2026. Portanto, os dados mencionados no RELATÓRIO se baseiam na realidade de Junho/2026 sendo que, desta data até os dias atuais, a ULTRADENT vem implementando diversas medidas e contratações de mulheres para os diversos níveis da organização, inclusive a nível gerencial, coordenação e supervisão;
- B)** Como é consabido por todos (as), atualmente e, desde muito tempo, a ULTRADENT emprega, em maior percentual, diga-se mais de 71,2% (setenta e um vírgula dois por cento) mulheres. Temos mulheres em todos os níveis de gestão da companhia;
- C)** Em toda contratação esclarecemos que, o sexo, opção sexual, partido político, raça, crença, dentre outros não são requisitos para qualquer vaga oferecida pela ULTRADENT de maneira que, todos (as) os (as) candidatos são tratados com isonomia, ou seja, concorrem de forma igual, sem qualquer distinção;
- D)** Os dados estatísticos apresentados pelo MTE sobre diferenças salariais não refletem prática discriminatória entre homens e mulheres que exercem as mesmas funções na ULTRADENT.
- E)** Os dados do RELATÓRIO refletem tão somente diferenças por grupos de ocupações/cargos e não nas mesmas funções. Para homens e mulheres que exercem funções idênticas a ULTRADENT adota a mesma faixa salarial.
- F)** A ULTRADENT, por meio do nosso CÓDIGO DE CONDUTA, adota programas que promovem a equidade entre homens e mulheres, sendo todos (as) tratados da mesma forma, indistintamente.

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

Empregador: 06.295.846/0001-82 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 118

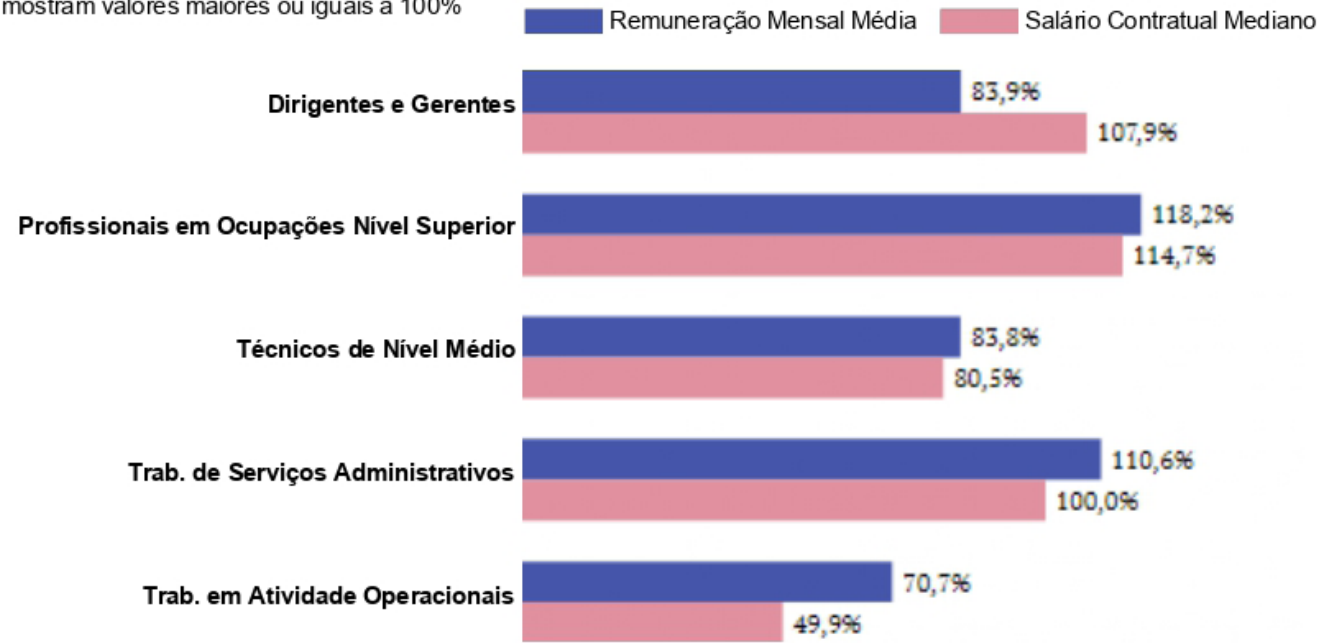
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 62,3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 65,0% 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 %	62,3%
Remuneração Mensal Média	 $\frac{\text{Número Total de Homens}}{\text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}$  $\frac{\text{Número Total de Mulheres}}{\text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}$ Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	65,0%

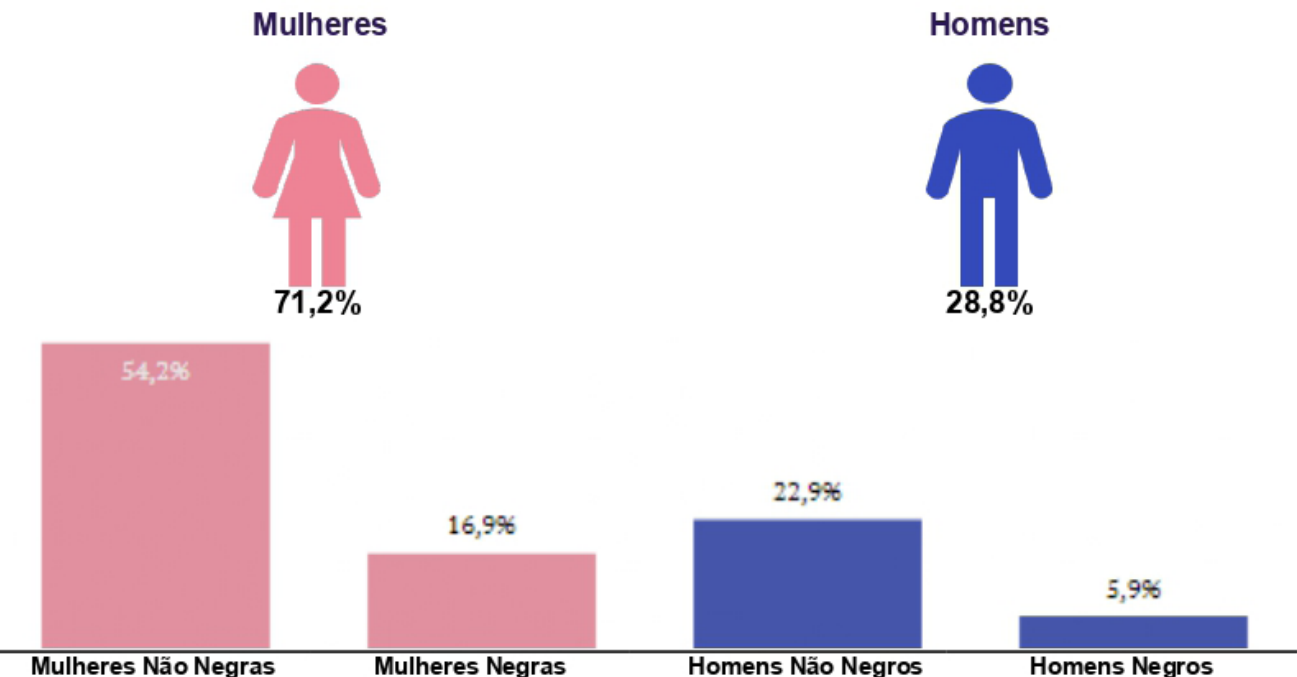
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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 (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.