

Olam Agrícola Ltda., inscrita no CNPJ **07.028.528/0051-87**, (Filial **Linhares**) em atendimento ao disposto na Lei nº 14.611/2023, na Portaria MTE nº 3.714, apresenta o relatório de transparência e igualdade salarial. As informações foram elaboradas e divulgadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, do Governo Federal, e levaram em conta informações do eSocial do primeiro semestre do ano de 2026. A metodologia do relatório está baseada na Classificação Brasileira de Ocupações, CBO, com agrupamentos organizados por “Grandes Grupos de Ocupações”. Entendemos que, apesar das ótimas intenções da Nova Lei, as métricas escolhidas não oferecem uma apuração fidedigna da filial analisada, eis que não consideram as particularidades da atividade social realizada; agregam diferentes tipos de cargos e funções; diferentes áreas de atuação; não consideram tempo de empresa e na função, produtividade, perfeição técnica e outros elementos que devem ser considerados numa análise comparativa desta magnitude e importância. A Olam Agrícola Ltda. reforça seu compromisso com a promoção de práticas de formação, inclusão e diversidade amparadas pela governança corporativa, possibilitando o desenvolvimento contínuo da carreira de nossos profissionais.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026
Empregador: 07.028.528/0051-87 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 310

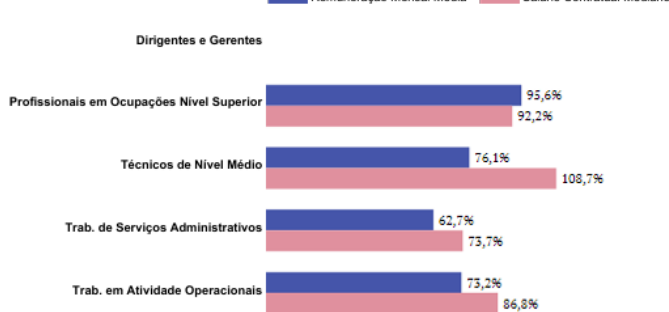
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 74,3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 72,0% 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 %	74,3%
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 (%)	72,0%

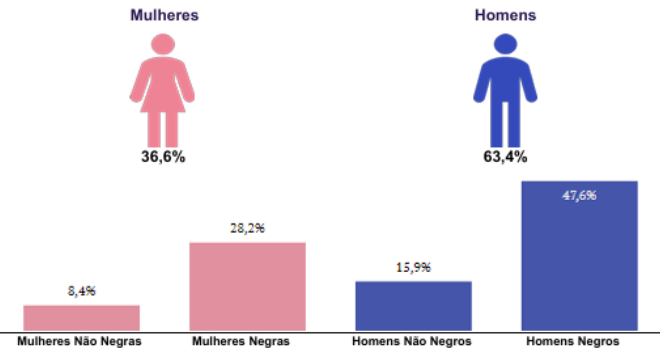
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.

Olam Agrícola Ltda., inscrita no CNPJ **07.028.528/0031-33**, (Filial **Ilhéus**) em atendimento ao disposto na Lei nº 14.611/2023, na Portaria MTE nº 3.714, apresenta o relatório de transparência e igualdade salarial. As informações foram elaboradas e divulgadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, do Governo Federal, e levaram em conta informações do eSocial do primeiro semestre do ano de 2026. A metodologia do relatório está baseada na Classificação Brasileira de Ocupações, CBO, com agrupamentos organizados por “Grandes Grupos de Ocupações”. Entendemos que, apesar das ótimas intensões da Nova Lei, as métricas escolhidas não oferecem uma apuração fidedigna da filial analisada, eis que não consideram as particularidades da atividade social realizada; agregam diferentes tipos de cargos e funções; diferentes áreas de atuação; não consideram tempo de empresa e na função, produtividade, perfeição técnica e outros elementos que devem ser considerados numa análise comparativa desta magnitude e importância. A Olam Agrícola Ltda. reforça seu compromisso com a promoção de práticas de formação, inclusão e diversidade amparadas pela governança corporativa, possibilitando o desenvolvimento contínuo da carreira de nossos profissionais.

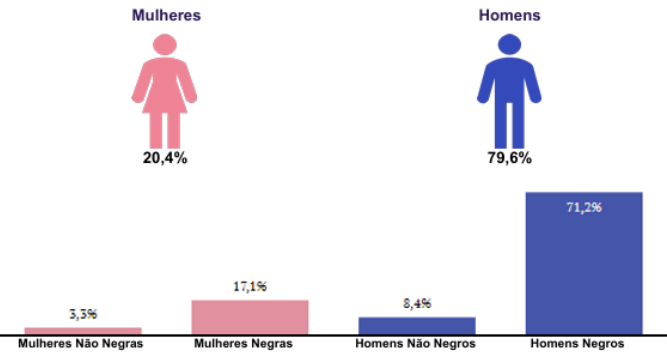
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026
Empregador: 07.028.528/0031-33 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 302

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 98,1% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 88,7% da recebida pelos homens.

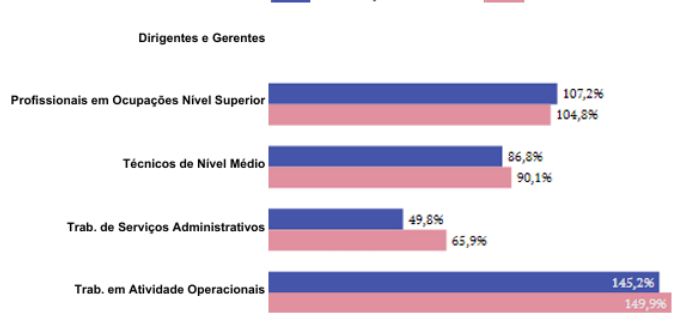
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H)	98,1%
Remuneração Mensal Média	Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	88,7%

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	Re
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	Re
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Re
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Re Re Re Re Re
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	Re

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.

Olam Agrícola Ltda., inscrita no CNPJ **07.028.528/0040-24**, (Filial **Porto Seguro**) em atendimento ao disposto na Lei nº 14.611/2023, na Portaria MTE nº 3.714, apresenta o relatório de transparência e igualdade salarial. As informações foram elaboradas e divulgadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, do Governo Federal, e levaram em conta informações do eSocial do primeiro semestre do ano de 2026. A metodologia do relatório está baseada na Classificação Brasileira de Ocupações, CBO, com agrupamentos organizados por “Grandes Grupos de Ocupações”. Entendemos que, apesar das ótimas intenções da Nova Lei, as métricas escolhidas não oferecem uma apuração fidedigna da filial analisada, eis que não consideram as particularidades da atividade social realizada; agregam diferentes tipos de cargos e funções; diferentes áreas de atuação; não consideram tempo de empresa e na função, produtividade, perfeição técnica e outros elementos que devem ser considerados numa análise comparativa desta magnitude e importância. A Olam Agrícola Ltda. reforça seu compromisso com a promoção de práticas de formação, inclusão e diversidade amparadas pela governança corporativa, possibilitando o desenvolvimento contínuo da carreira de nossos profissionais.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026
Empregador: 07.028.528/0040-24 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 142

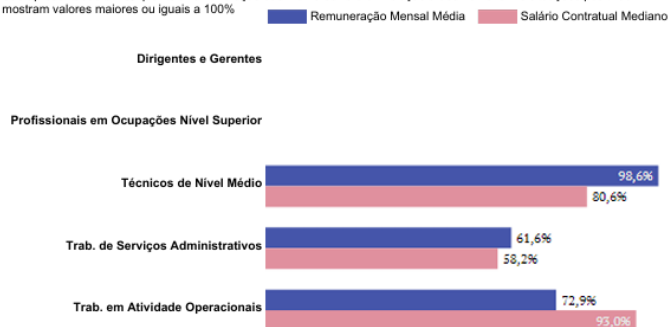
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 93,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 73,9% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) 	93,0%
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 o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em % Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	73,9%

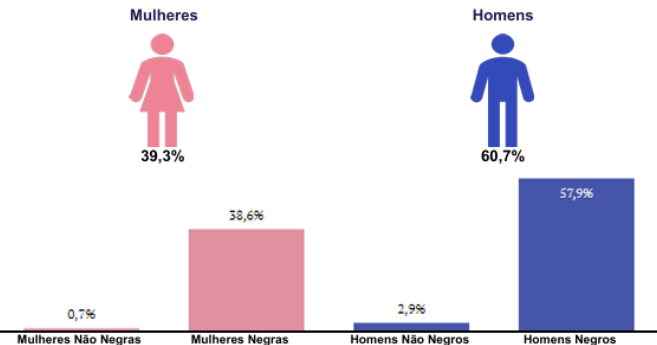
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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	Re
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	Re
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Re
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Re Re Re Re
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	Re

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.