

**RELATÓRIO
TRANSPARÊNCIA
SALARIAL**

GT

Na GT Soluções Logísticas, a transparência e o respeito são os pilares de nossas relações.

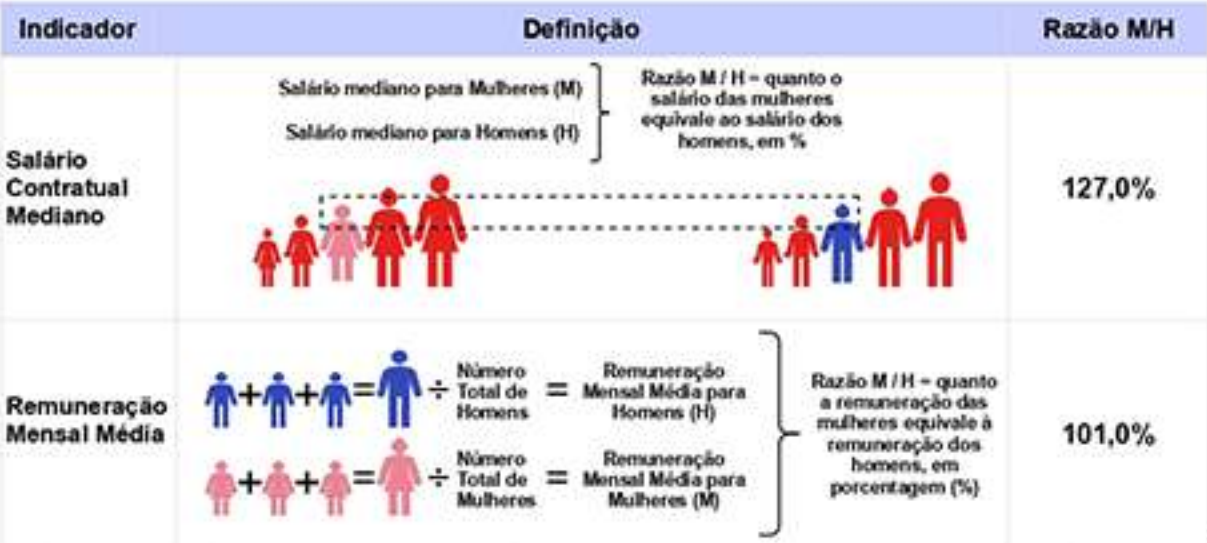
Valorizamos cada colaborador e reafirmamos nosso compromisso com a igualdade de oportunidades.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025
Empregador: 03.132.620/0001-72 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2025: 213

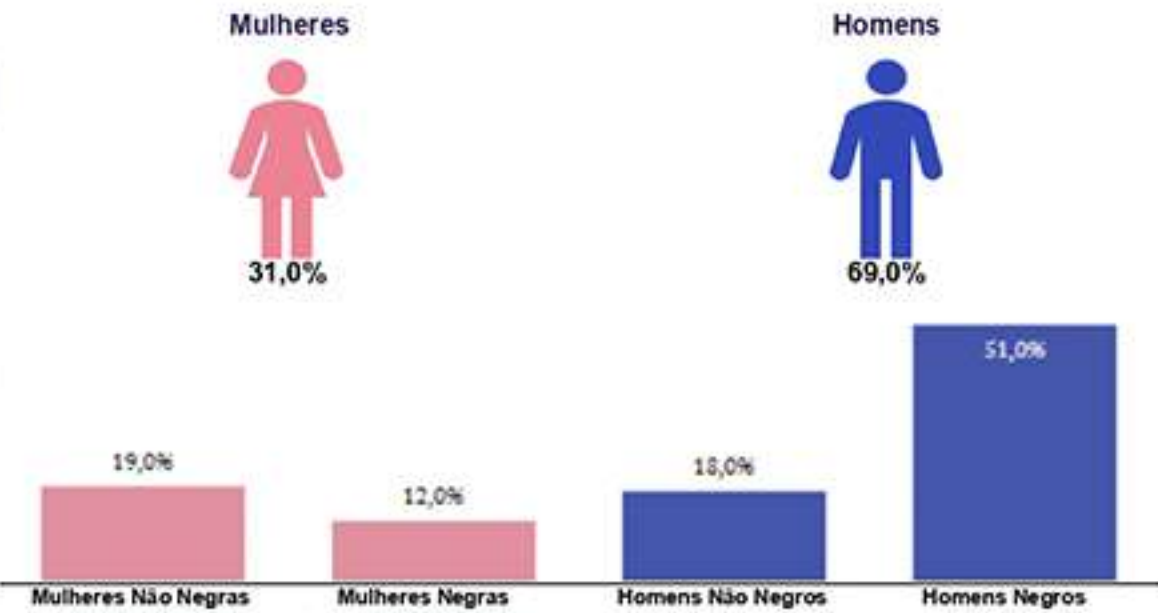


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 127,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 101,0% da recebida pelos homens.

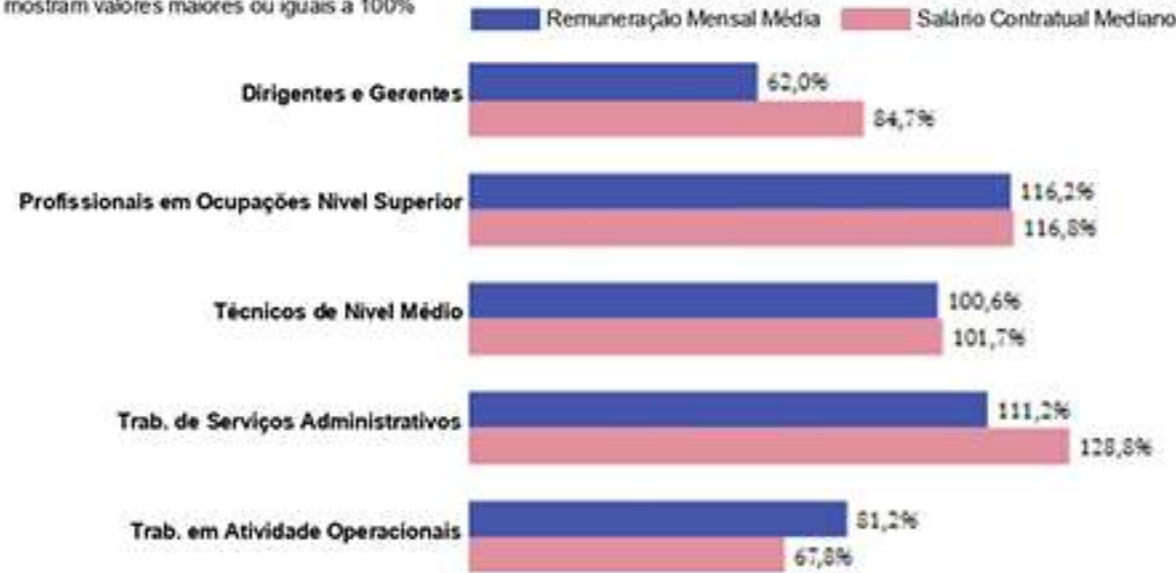


Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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	Ativo
Cumprir metas de produção	Ativo
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	Ativo
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	Ativo
Tempo de experiência profissional	Ativo
Capacidade de trabalho em equipe	Ativo
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Ativo
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Ativo
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	Ativo
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	Ativo

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

É com esse propósito que apresentamos o Relatório de Transparência Salarial referente ao 2º semestre de 2025, referente ao CNPJ 03.132.620/0001-72.

Este documento demonstra, na prática, a equidade em nossa equipe.



Na GT Soluções Logísticas, a transparência e o respeito são os pilares de nossas relações.

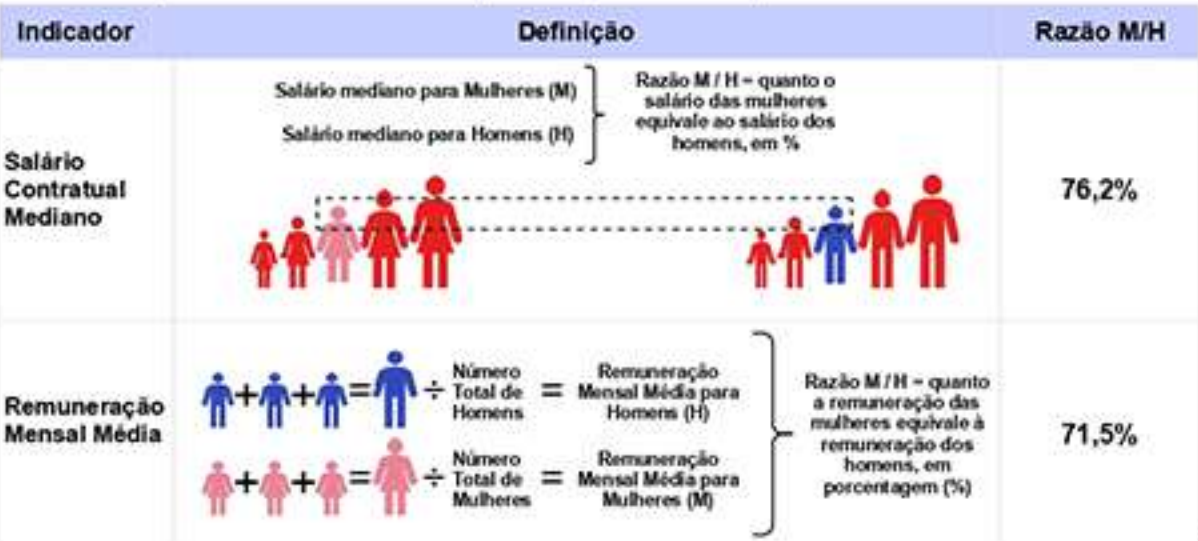
Valorizamos cada colaborador e reafirmamos nosso compromisso com a igualdade de oportunidades.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025
Empregador: 03.132.620/0008-49 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2025: 193

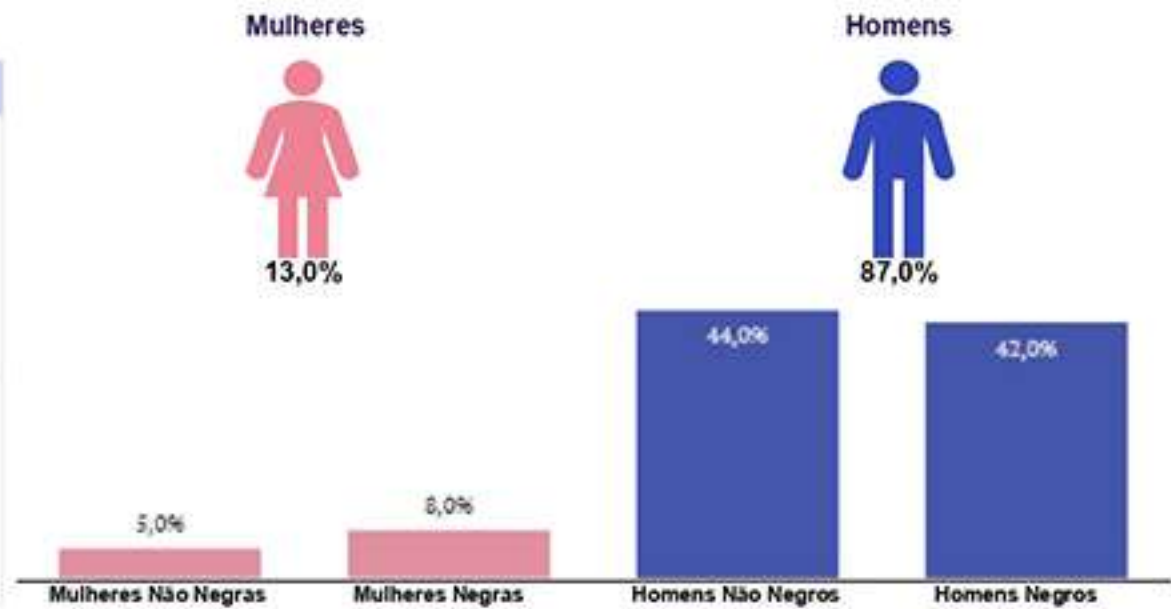


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 76,2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 71,5% da recebida pelos homens.

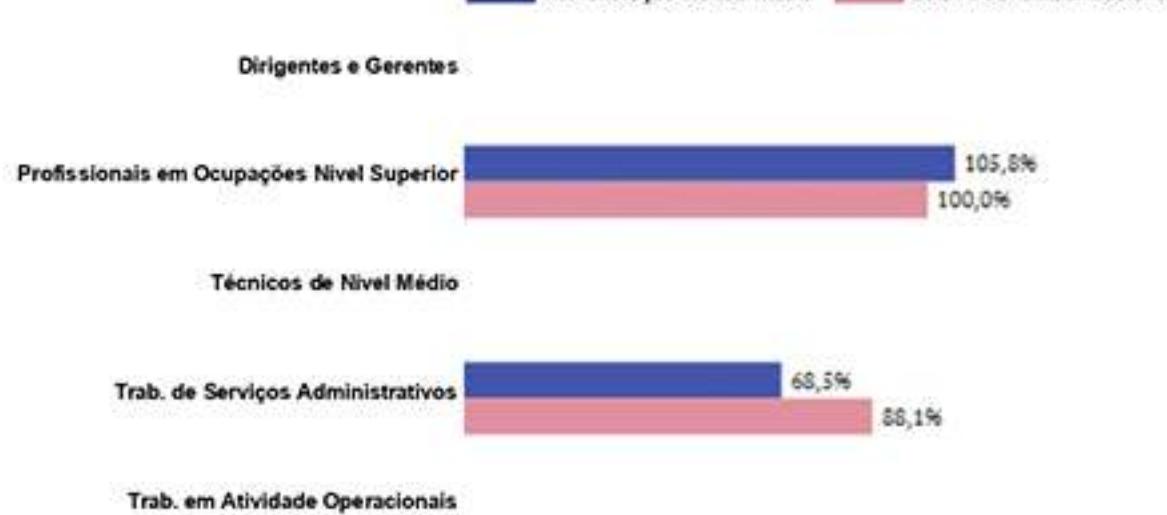


Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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	Ro
Cumprir metas de produção	Ro
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Ro
Capacidade de trabalho em equipe	Ro
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Ro
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Ro Ro
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, indígenas)	Ro Ro Ro
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	Ro

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

É com esse propósito que apresentamos o Relatório de Transparência Salarial referente ao 2º semestre de 2025, referente ao CNPJ 03.132.620/0008-49.

Este documento demonstra, na prática, a equidade em nossa equipe.



Na GT Soluções Logísticas, a transparência e o respeito são os pilares de nossas relações.

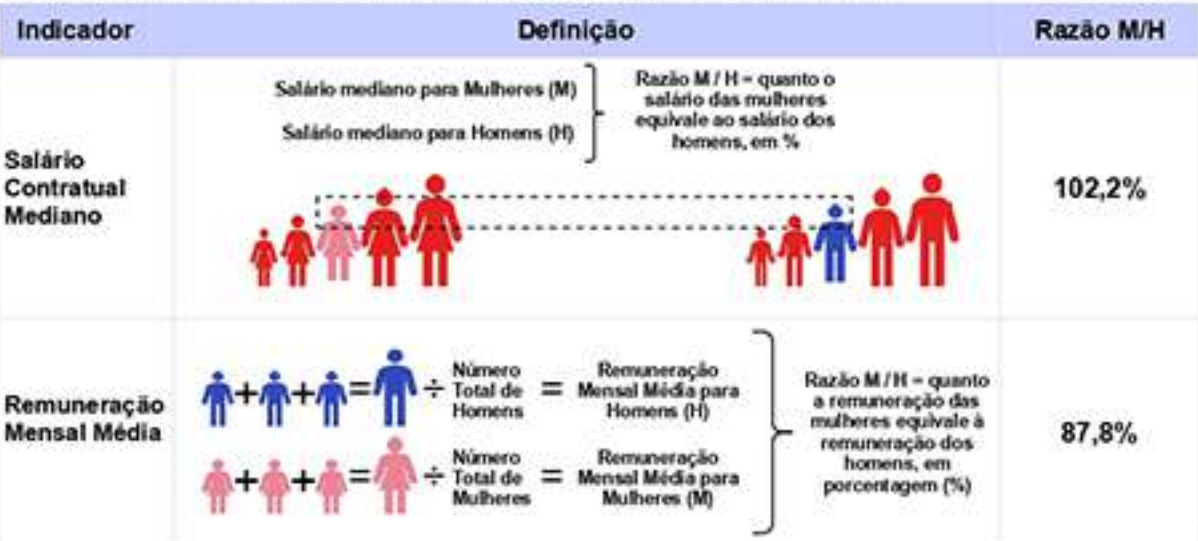
Valorizamos cada colaborador e reafirmamos nosso compromisso com a igualdade de oportunidades.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025
Empregador: 03.132.620/0010-63 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2025: 375

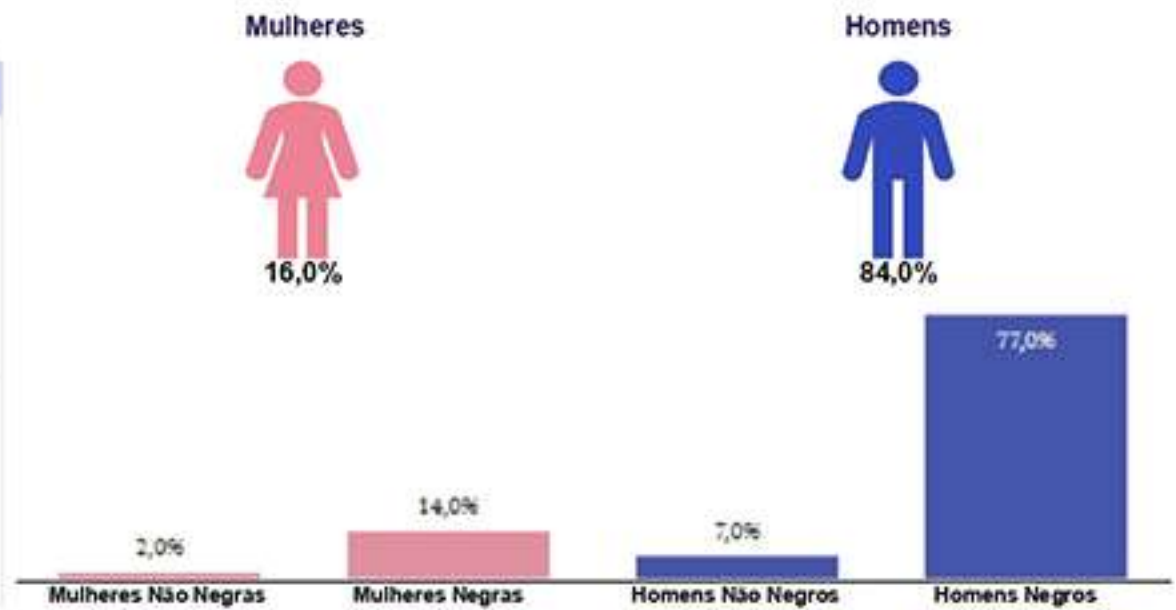


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 102,2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 87,8% da recebida pelos homens.

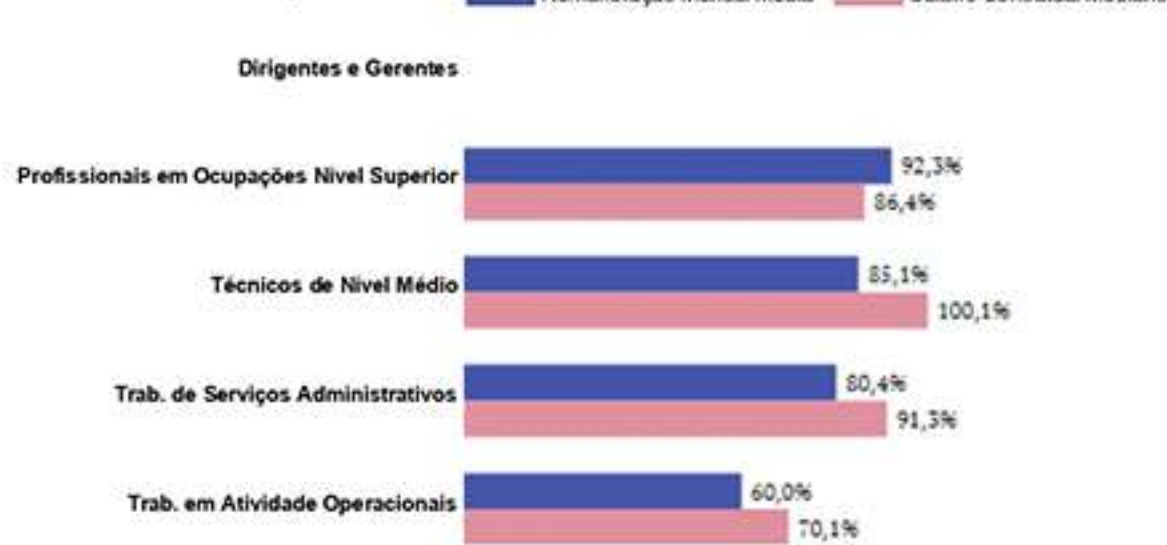


Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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	Ro
Cumprir metas de produção	Ro
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Ro
Capacidade de trabalho em equipe	Ro
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Ro
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Ro Ro
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, indígenas)	Ro Ro Ro
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	Ro

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

É com esse propósito que apresentamos o Relatório de Transparência Salarial referente ao 2º semestre de 2025, referente ao CNPJ 03.132.620/0010-63.

Este documento demonstra, na prática, a equidade em nossa equipe.



Na GT Soluções Logísticas, a transparência e o respeito são os pilares de nossas relações.

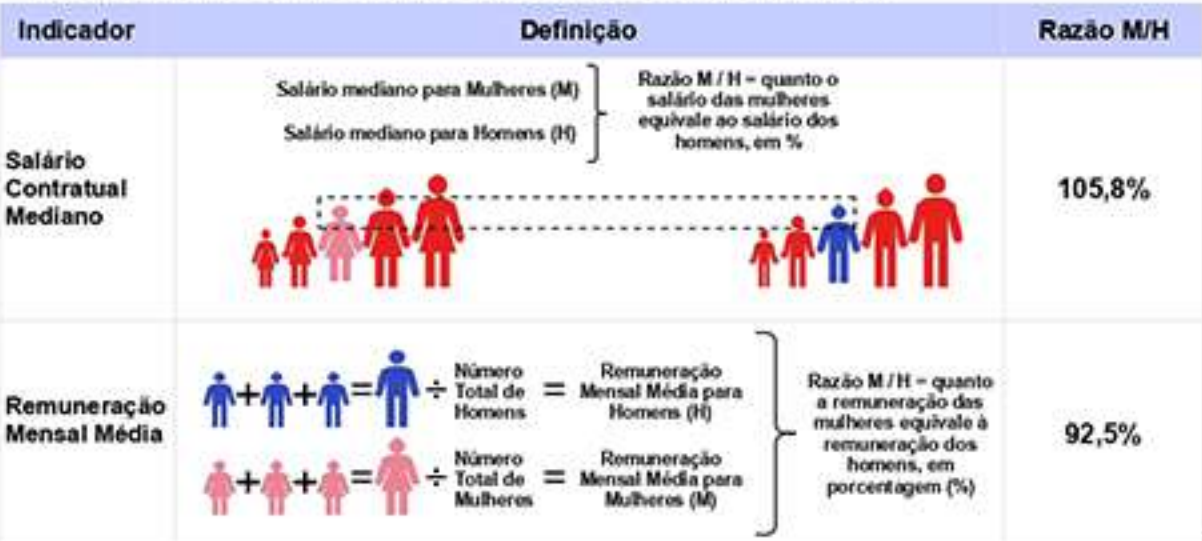
Valorizamos cada colaborador e reafirmamos nosso compromisso com a igualdade de oportunidades.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025
Empregador: 03.132.620/0012-25 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2025: 526

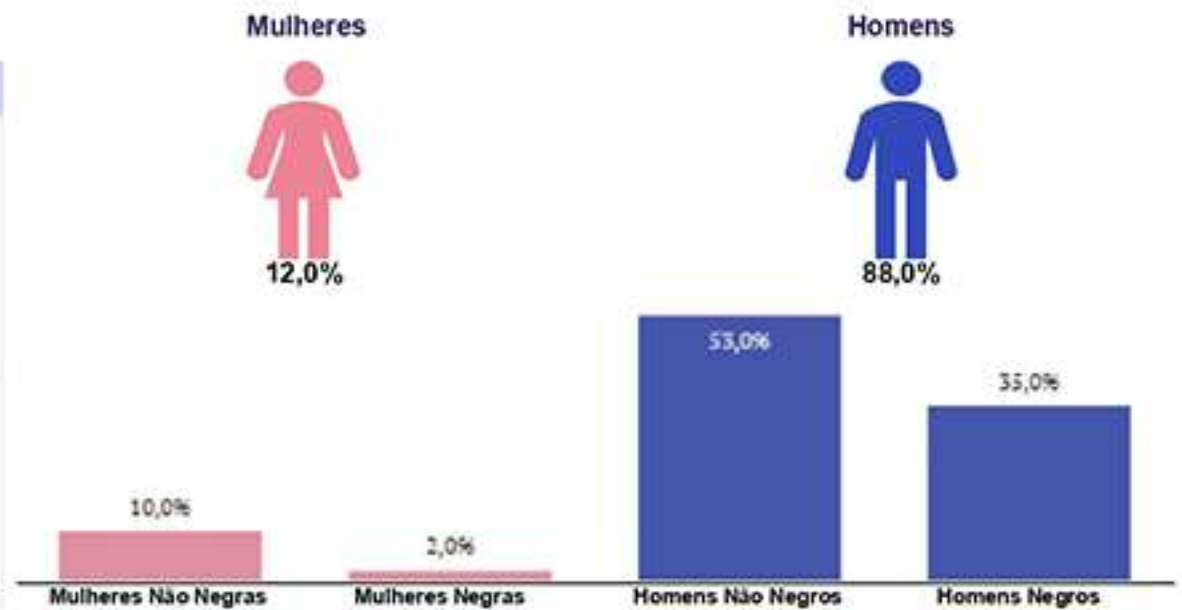


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 105,8% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 92,5% da recebida pelos homens.

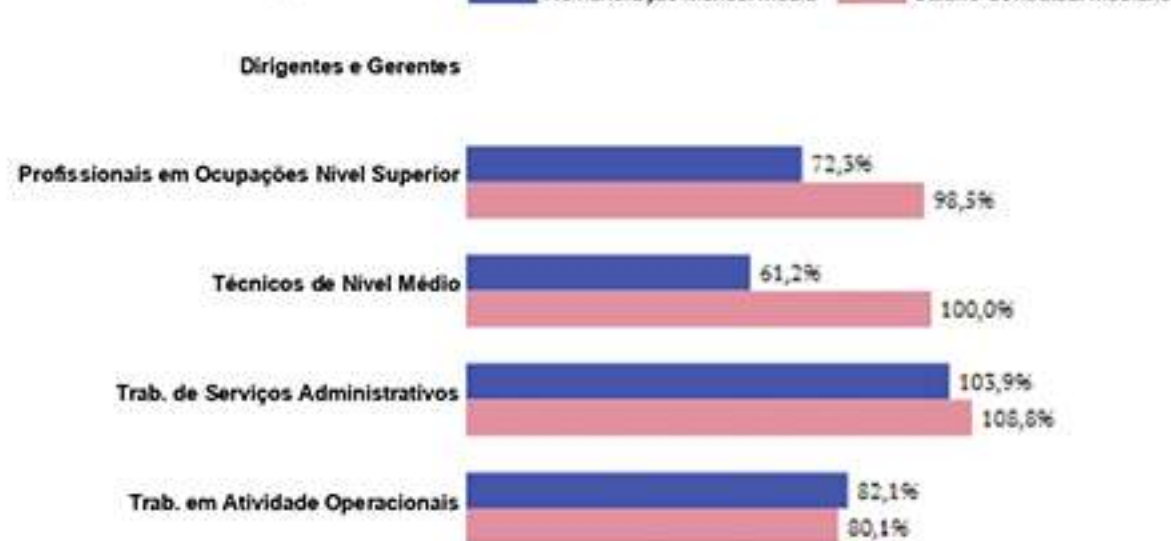


Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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	Ro
Cumprir metas de produção	Ro
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Ro
Capacidade de trabalho em equipe	Ro
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Ro
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Ro Ro
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, indígenas)	Ro Ro Ro
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	Ro

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

É com esse propósito que apresentamos o Relatório de Transparência Salarial referente ao 2º semestre de 2025, referente ao CNPJ 03.132.620/0012-25.

Este documento demonstra, na prática, a equidade em nossa equipe.

