



Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

2º Semestre - Ano 2026

Sumário executivo

Este relatório traduz, em linguagem acessível, os dados oficiais de transparência e igualdade salarial de cada uma das três filiais da cooperativa, que possuem mais de 100 funcionários, com base no Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026 (MTE/eSocial). A política remuneratória da Copercampos é estruturada com base em critérios técnicos, objetivos e impessoais, assegurando que mulheres e homens que exercem a mesma função, com igual produtividade e perfeição técnica, recebam remuneração equivalente, em estrita observância ao artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho e à Lei 14.611/2023 que dispõe sobre a igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

I - Descritivo

Filial 01 – Matriz Copercampos – localizada às margens da Rodovia Federal BR 282, KM 342, nº 23, bairro Boa Vista – CEP 89.620-000 – Campos Novos/SC;

CNPJ	Trabalhadores ativos (30/06/2026)
83.158.824/0001-11	155

A Matriz Copercampos concentra atividades predominantemente operacionais relacionadas ao recebimento, movimentação e armazenamento de grãos. Tais funções exigem operação de equipamentos, sendo historicamente ocupadas por maior número de homens, realidade amplamente verificada no setor do agronegócio.

Filial 34 – Administração Central – localizada às margens da Rodovia Federal BR 282, KM 342, nº 23, bairro Boa Vista – CEP 89.620-000 - Campos Novos/SC;

CNPJ	Trabalhadores ativos (30/06/2026)
83.158.824/0034-80	221

A Administração Central desempenha funções estratégicas de suporte e gestão das atividades da cooperativa, abrangendo áreas administrativas, técnicas e operacionais. Observa-se evolução gradual na participação feminina, inclusive com presença em cargos de liderança, evidenciando avanço institucional na promoção da diversidade.

Filial 64 – Transportes e Logística – localizada na Rua Assis Camargo Costa, nº1.100, bairro Boa Vista – CEP 89.620-000 - Campos Novos/SC;

CNPJ	Trabalhadores ativos (30/06/2026)
83.158.824/0064-03	142

A filial de Transportes e Logística atua em segmento que, por suas características operacionais — e deslocamentos contínuos —, apresenta predominância masculina. Ainda assim, a cooperativa reafirma seu compromisso em assegurar que todas as oportunidades sejam disponibilizadas de forma igualitária, independentemente de gênero ou raça/etnia.

II - Introdução

Os dados utilizados neste relatório são de natureza oficial, extraídos do Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens, elaborado com base em informações do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), oriundas do eSocial, da RAIS Mensal (Junho/2026) e do Portal Emprega Brasil (Agosto/2026). Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026, e as demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026. A divulgação transparente desses dados é um instrumento relevante para identificar, monitorar e corrigir eventuais disparidades salariais entre mulheres e homens no ambiente de trabalho. Ao tornar públicos os indicadores de remuneração e composição da força de trabalho por sexo e raça/cor a cooperativa reafirma seu compromisso com a equidade, a governança responsável e a construção de um ambiente de trabalho mais justo e diverso em cada uma de suas filiais.

III - Igualdade Salarial - Transparência dos dados

A metodologia adotada no relatório-base segue o padrão do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e utiliza dois indicadores principais, expressos como a Razão M/H (quanto a remuneração das mulheres equivale à dos homens, em percentual). Situações iguais ou superiores a 100% indicam paridade ou vantagem salarial das mulheres em relação aos homens. Salário Contratual Mediano: razão entre o salário mediano das mulheres e o salário mediano dos homens.

Remuneração Mensal Média: razão entre a remuneração mensal média das mulheres e a dos homens, considerando o total de mulheres e de homens em cada filial. Para os grupos ocupacionais em que o relatório-base não apresenta o cálculo da diferença, isso pode ocorrer por um dos seis motivos previstos na metodologia do MTE: (1) menos de três mulheres no grupo; (2) menos de três homens no grupo; (3) ausência de mulheres; (4) ausência de homens; (5) menos de três homens e menos de três mulheres no grupo; ou (6) ausência de homens e mulheres no grupo ocupacional.

Cada filial é uma unidade independente; os indicadores a seguir são apresentados de forma individual para cada uma, sem cálculo de média combinada entre as unidades.

Filial 01 – Matriz Copercampos - CNPJ 83.158.824/0001-11

Indicador	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	94,5%
Remuneração Mensal Média	72,8%

Filial 34 - Administração Central - CNPJ 83.158.824/0034-80

Indicador	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	64,5%
Remuneração Mensal Média	56,2%

Filial 64 – Transportes e Logística - CNPJ 83.158.824/0064-03

Indicador	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	78,4%
Remuneração Mensal Média	70,8%

IV - Análise por filial

Cada filial é analisada de forma individual e isolada a seguir, sem comparação com as demais unidades.

Filial 01 – Matriz Copercampos - CNPJ 83.158.824/0001-11

Esta unidade possui 155 trabalhadores ativos, sendo 9,7% mulheres (8,4% mulheres não negras e 1,3% mulheres negras) e 90,3% homens (64,5% homens não negros e 25,8% homens negros).

O salário contratual mediano das mulheres equivale a 94,5% do dos homens, e a remuneração mensal média das mulheres equivale a 72,8% da recebida pelos homens. Por grande grupo ocupacional, o relatório-base apresenta cálculo apenas para Trabalhadores de Serviços Administrativos (58,8% na remuneração mensal média e 100,0% no salário contratual mediano). Para os demais grupos desta filial (Dirigentes e Gerentes, Profissionais em Ocupações de Nível Superior, Técnicos de Nível Médio e Trabalhadores em Atividades Operacionais), o dado não está disponível no relatório-base, possivelmente por não haver ao menos três mulheres e/ou três homens nesses grupos nesta filial.

Filial 34 – Administração Central - CNPJ 83.158.824/0034-80

Esta unidade possui 221 trabalhadores ativos, sendo 49,8% mulheres (48,0% não negras e 1,8% negras) e 50,2% homens (48,0% não negros e 2,3% negros).

O salário contratual mediano das mulheres equivale a 64,5% do dos homens, e a remuneração mensal média das mulheres equivale a 56,2% da recebida pelos homens. Por grupo ocupacional, esta filial apresenta dado disponível para: Dirigentes e Gerentes (97,3% na remuneração mensal média e 140,0% no salário contratual mediano), Profissionais em Ocupações de Nível Superior (87,2% / 86,4%), Técnicos de Nível Médio (81,5% / 81,5%) e Trabalhadores de Serviços Administrativos (91,6% / 90,7%). Para Trabalhadores em Atividades Operacionais desta filial, o dado não está disponível no relatório-base.

Filial 64 – Transportes e Logística - CNPJ 83.158.824/0064-03

Esta unidade possui 142 trabalhadores ativos, sendo 4,9% mulheres (4,2% não negras e 0,7% negras) e 95,1% homens (87,3% não negros e 7,7% negros).

O salário contratual mediano das mulheres equivale a 78,4% do dos homens, e a remuneração mensal média das mulheres equivale a 70,8% da recebida pelos homens. Por grupo ocupacional, o relatório-base apresenta cálculo para Trabalhadores de Serviços Administrativos (84,3% na remuneração mensal média e 236,5% no salário contratual mediano) e para Trabalhadores em Atividades Operacionais (86,6% / 91,1%). Para Dirigentes e Gerentes, Profissionais em Ocupações de Nível Superior e Técnicos de Nível Médio desta filial, o dado não está disponível no relatório-base.

V - Análise sobre a participação feminina nas funções operacionais

O relatório-base traz, para o grupo ocupacional "Trabalhadores em Atividades Operacionais", apenas o indicador de razão salarial M/H em cada filial — não apresenta o percentual de mulheres dentro desse grupo especificamente, apenas a composição geral de cada filial por sexo. A situação é descrita a seguir de forma individual para cada unidade, sem comparação entre elas.

ATENÇÃO

O percentual exato de mulheres dentro do grupo "Trabalhadores em Atividades Operacionais" não consta no relatório-base para nenhuma das três filiais, individualmente; apenas a razão salarial M/H está disponível, e apenas para a filial 64 - CNPJ 83.158.824/0064-03.

Filial 01 – Matriz Copercamos - CNPJ 83.158.824/0001-11

O relatório-base não apresenta cálculo de razão salarial para Trabalhadores em Atividades Operacionais nesta filial — dado não disponível no relatório-base, possivelmente por não haver ao menos três mulheres e/ou três homens nesse grupo. A composição geral desta filial por sexo é de 9,7% mulheres e 90,3% homens, mas o relatório-base não permite afirmar qual é a participação feminina especificamente na função operacional.

Filial 34 – Administração Central - CNPJ 83.158.824/0034-80

O relatório-base não apresenta cálculo de razão salarial para Trabalhadores em Atividades Operacionais nesta filial — dado não disponível no relatório-base. A composição geral desta filial por sexo é de 49,8% mulheres e 50,2% homens, mas o relatório-base não permite afirmar qual é a participação feminina especificamente na função operacional.

Filial 64 – Transportes e Logística - CNPJ 83.158.824/0064-03

Nesta filial, a razão M/H para Trabalhadores em Atividades Operacionais é de 86,6% na remuneração mensal média e 91,1% no salário contratual mediano, conforme informado no relatório-base. A composição geral desta filial por sexo é de 4,9% mulheres e 95,1% homens; o relatório-base não traz o percentual exato de mulheres especificamente dentro do grupo ocupacional operacional, apenas a razão salarial informada.

VI - Considerações finais

Os dados oficiais apresentados neste relatório evidenciam, de forma individual e isolada, a realidade de cada uma das três filiais quanto à igualdade salarial e à representatividade de gênero, sem que se estabeleça qualquer relação comparativa entre as unidades, que são independentes entre si.

Na filial 01 – Matriz Copercamos - CNPJ 83.158.824/0001-11, o salário contratual mediano das mulheres equivale a 94,5% do dos homens e a remuneração mensal média a 72,8%, com dado disponível apenas para o grupo de Trabalhadores de Serviços Administrativos entre os grandes grupos ocupacionais.

Na filial 34 – Administração Central - CNPJ 83.158.824/0034-80, o salário contratual mediano das mulheres equivale a 64,5% do dos homens e a remuneração mensal média a 56,2%, com

dado disponível para a maior parte dos grandes grupos ocupacionais, exceto Trabalhadores em Atividades Operacionais.

Na filial 64 – Transportes e Logística - CNPJ 83.158.824/0064-03, o salário contratual mediano das mulheres equivale a 78,4% do dos homens e a remuneração mensal média a 70,8%, com dado disponível para os grupos de Trabalhadores de Serviços Administrativos e Trabalhadores em Atividades Operacionais.

Em cada unidade, a transparência dos dados oficiais permite identificar com clareza os grupos ocupacionais em que a disparidade salarial é mais acentuada, bem como as lacunas de informação decorrentes da insuficiência de representantes de um dos sexos em determinados grupos. A divulgação ampla e periódica desses indicadores, é fundamental para o acompanhamento da evolução da equidade salarial e de gênero na cooperativa, reforçando o compromisso institucional com a transparência, a igualdade e a valorização da diversidade em cada uma de suas filiais.

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

Empregador: 83.158.824/0001-11 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 155

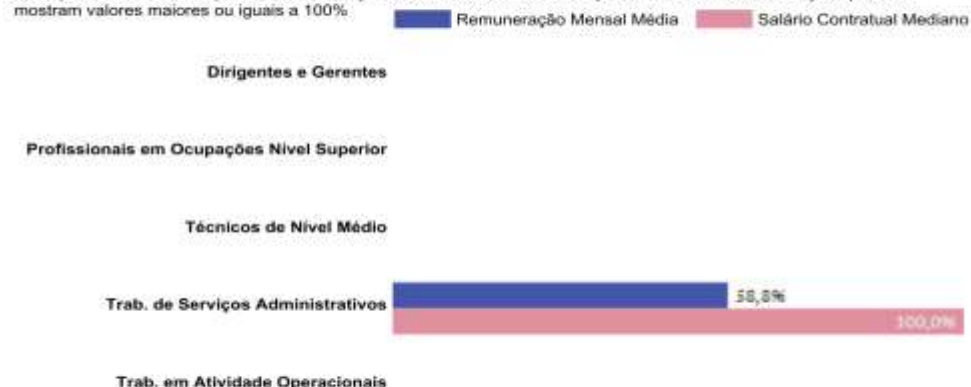
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 94,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 72,8% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	$\frac{\text{Salário mediano para Mulheres (M)}}{\text{Salário mediano para Homens (H)}} = \text{Razão M / H}$ Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	94,5%
Remuneração Mensal Média	$\frac{\text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}} = \text{Razão M / H}$ Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	72,8%

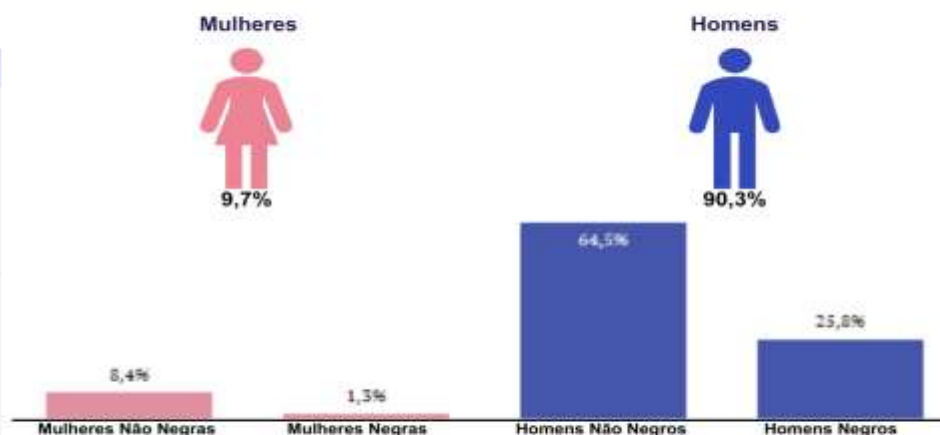
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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	Re
Cumprir metas de produção	Re
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Re
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
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: 83.158.824/0034-80 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 221

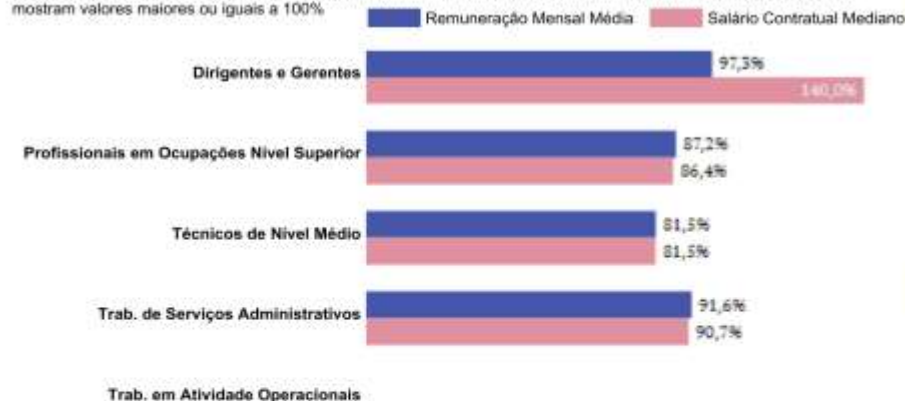
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 64,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 56,2% 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 % 	64,5%
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 (%) 	56,2%

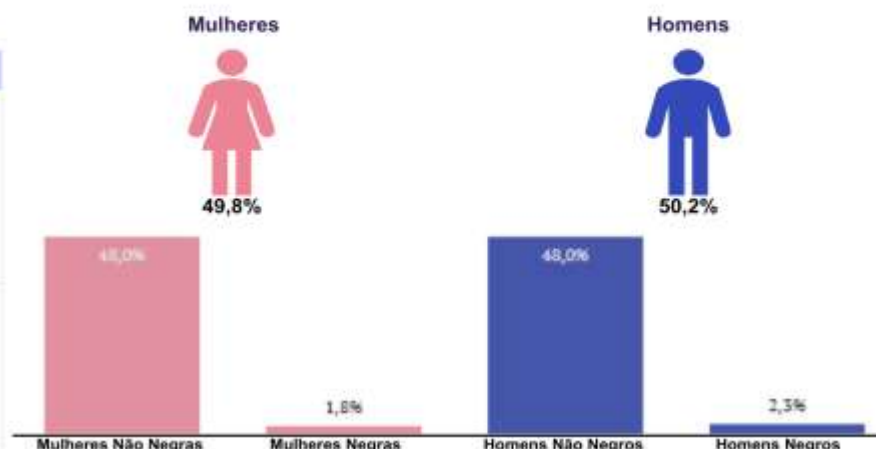
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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	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 Ro
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: 83.158.824/0064-03 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 142

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 78,4% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 70,8% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M)	78,4%
	Salário mediano para Homens (H)	
Remuneração Mensal Média	$\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}$	70,8%

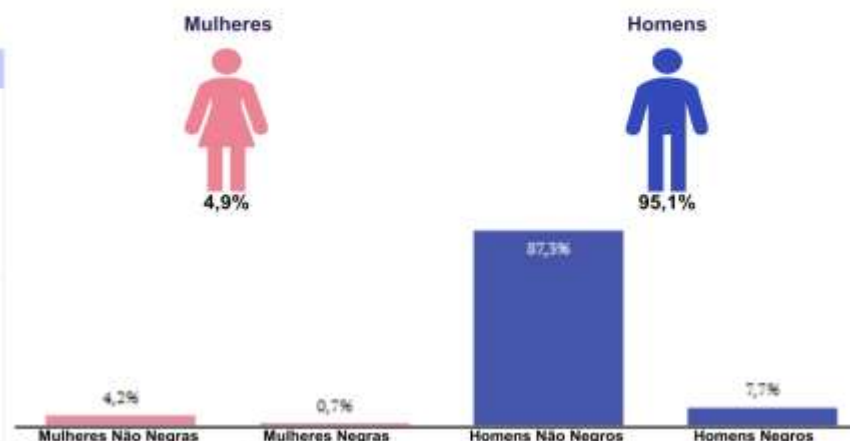
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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	
Piano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Re
Cumprir metas de produção	Re
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Re
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
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.