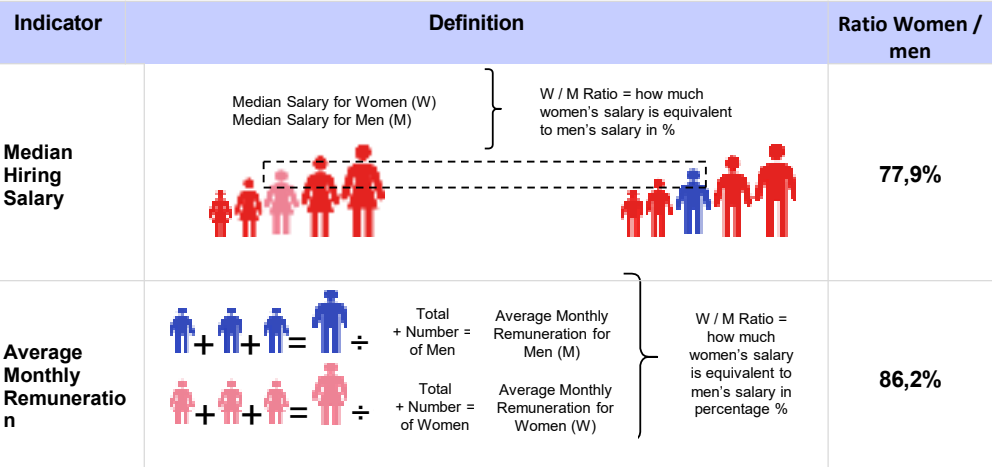


Transparency and Equal Pay Report for Women and Men – 2nd Semester 2026
Employer 02.201.501/0001-61 / Active headcount on June 30, 2026: 334

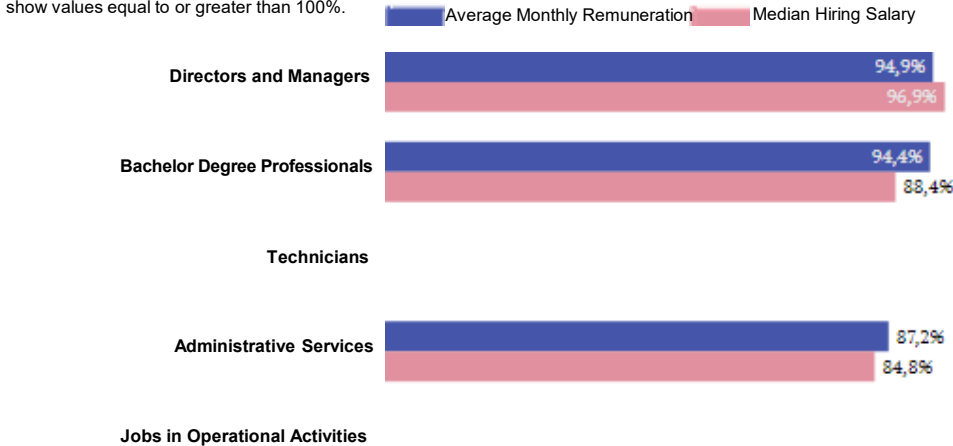
Salary difference between women and men

- The median contractual salary of women is equivalent to 77,9% of that received by men.
- The average monthly remuneration of women is equivalent to 86,2% of that received by men.



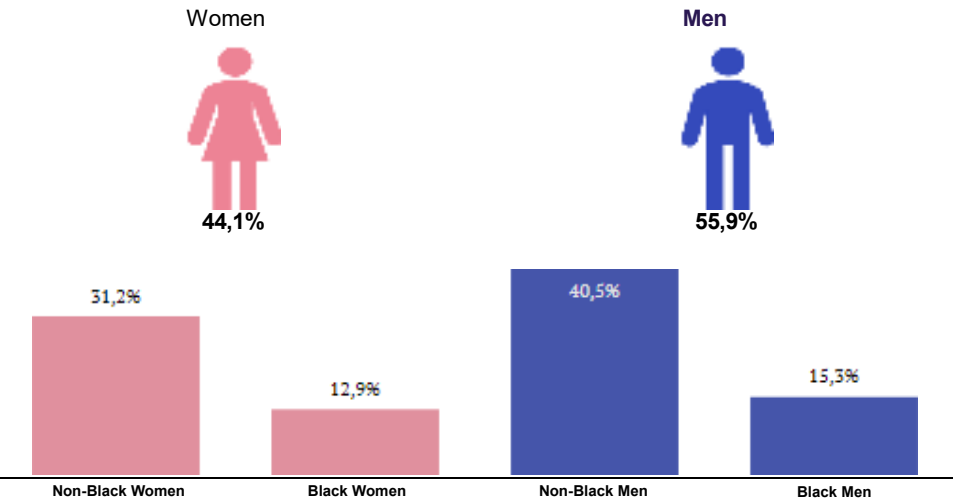
Salary difference between women and men, by major occupational groups

They are presented as percentages, indicating how women's remuneration compares to men's. Positive situations show values equal to or greater than 100%.



For each occupation group that does not present a calculation of the difference, for hiring salary or for average remuneration, one of six reasons may have occurred: (1) having fewer than three women; (2) for having fewer than three men; (3) for not having women; (4) for not having men; (5) because there are not three men or three women in that occupational group; (6) because there are neither men nor women in that occupational group.

Composition of total employees by gender and race/color



Remuneration criteria and actions to ensure diversity

Remuneration criteria	
Job and Salary Plan or Career Plan	Re
Meet production goals	Re
Availiability for overtime, client meetings and travel	
Availability of people in specific occupations	
Lenght of professional experience	
Ability to work in a team	Re
Proactivity, development of ideas and suggestions	Re
Actions to increase diversity	
Actions to support the sharing of family obligations for both genders	Re Re Re Re
Policies for hiring women (black, disabled, in situations of violence, heads of family, LBTQIA+, indigenous)	Re Re Re Re Re Re
Policies for promoting women to director and management positions	Re

Source: eSocial, Monthly Rais (June 2026) and Emprega Brasil Portal (August 2026)

Note: Active employment relationships correspond to june 2026, while remuneration figures consider the period from july 2025 to june 2026. The remaining information was collected in August 2026.

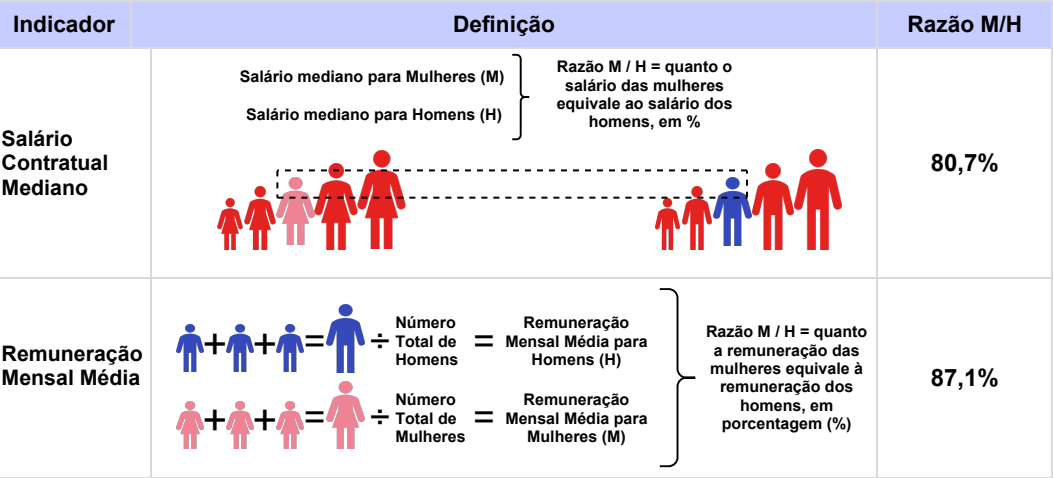
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026

Empregador: 02.201.501/0001-61 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 345

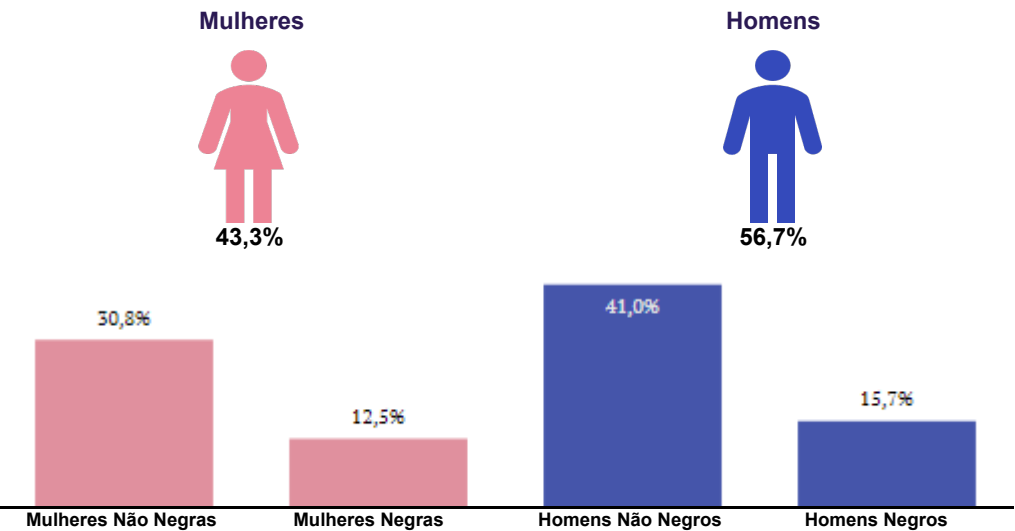


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 80,7% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 87,1% da recebida pelos homens.

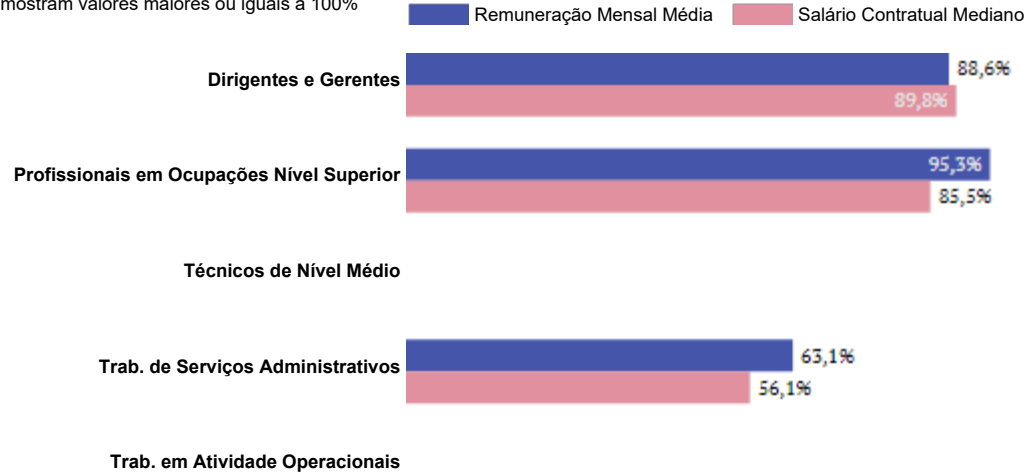


Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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	
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 (Dezembro/2025) e Portal Emprega Brasil (Fevereiro/2026).

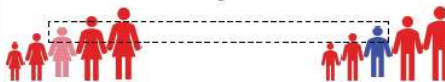
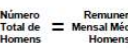
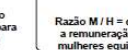
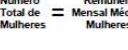
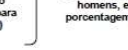
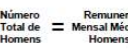
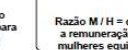
Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de dezembro de 2025, enquanto as remunerações consideram o período de janeiro a dezembro de 2025. As demais informações complementares foram coletadas em fevereiro de 2026.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

Empregador: 02.201.501/0001-61 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 357

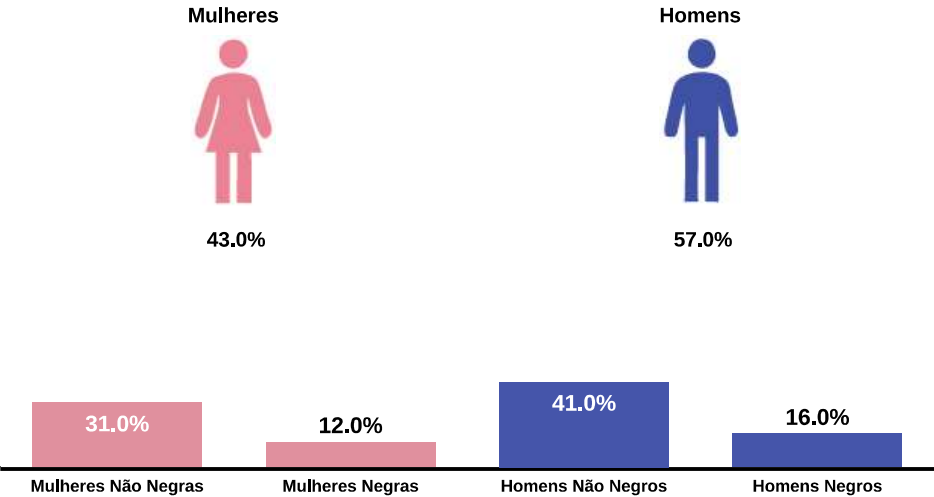
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 78.8% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 87.4% 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 %	78.8%
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 (%)	87.4%

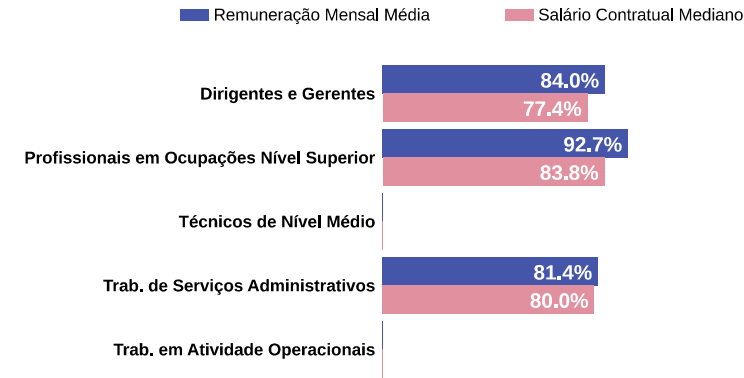
Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande 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 cargo de direção e gerência	

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

Empregador: 02.201.501/0001-61 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 357

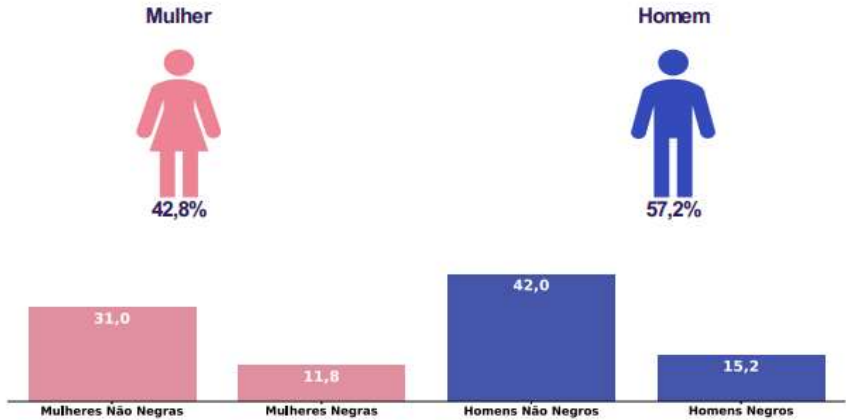


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 78,2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 88,4% da recebida pelos homens.

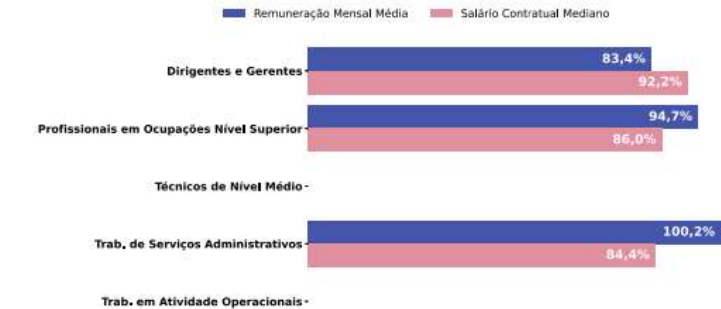
Indicador	Definição	Razão M/H	
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M)	78,2%	
	Salário mediano para Homens (H)		
Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %			
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens + Remuneração Mensal Média para Homens (H)	88,4%	
	Número Total de Mulheres + Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)		
Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)			

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 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 - 2º Sem. 2024

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

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

Empregador: 02.201.501/0001-61 / Quant. de trabalhadores: 387

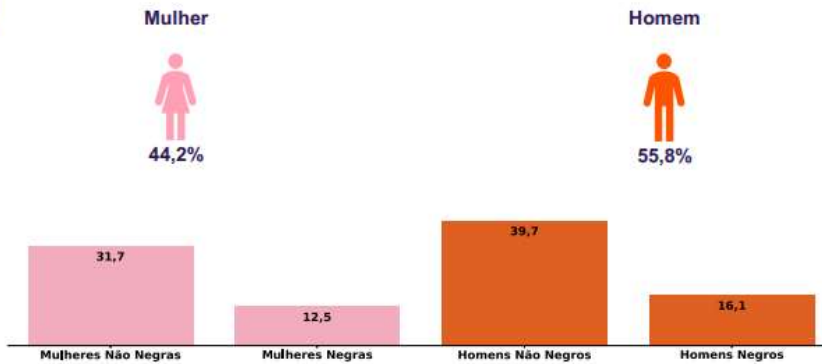


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 78,2% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 89,7%

Indicador	Definição	Razao M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M)	78,2%
	Salário mediano para Homens (H)	
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	89,7%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 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.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
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	
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 Ro
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, indígenas)	Ro Ro Ro Ro Ro Ro
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	Ro

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024

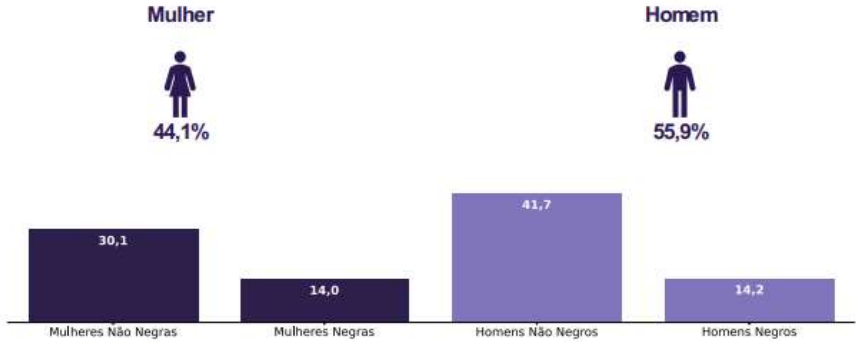
CNPJ: 02201501000161

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 82,4% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 89,8%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça

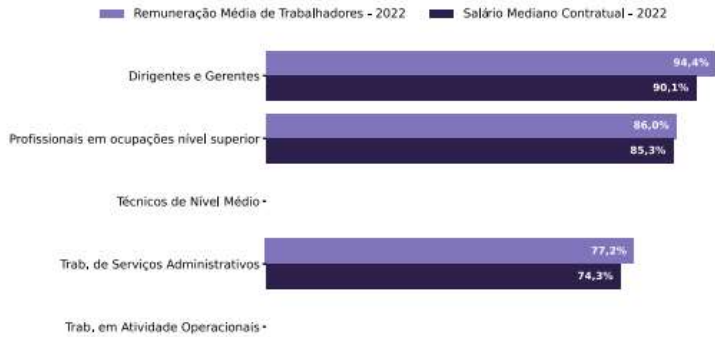
Indicador	Definição	Razao MH
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em % 	82,4%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	 Número total de Homens = Salário médio para Homens (H) Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M) Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)	89,8%



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Questionário não respondido pelo CNPJ informado.



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.

Em conformidade com o estabelecido na Lei 14.611/2023, regulamentada pelo Decreto 11.795/2023 e pela Portaria 3.714/2023, o BNY Mellon DTVM está publicando nos seus canais o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens (“Relatório”), elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (“MTE”) com base nos dados constantes no eSocial acerca dos empregados alocados no CNPJ da matriz da empresa no ano de 2022. A Empresa salienta que, em razão da ausência de especificação, pelo MTE, dos critérios efetivamente utilizados e dos cargos considerados em cada grande grupo de ocupação analisado, não pôde ainda confirmar os dados finais constantes no Relatório. Adicionalmente, esclarece que enfrentou problemas de erro sistêmico no Portal Emprega Brasil ao tentar enviar suas respostas ao questionário com as informações para o item “b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade” - os quais foram reportados a tal órgão tempestivamente, mas ainda não foram resolvidos. Por esta razão, as informações relacionadas a tal item não constaram no Relatório, mas se encontram abaixo, em anexo produzido pela empresa com base nas perguntas do questionário do MTE.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Sim
Cumprir metas de produção	Sim
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes, viagens	Não
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	Não
Tempo de experiência profissional	Não
Capacidade de trabalho em equipe	Sim
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Sim
Ações para aumentar a diversidade	1º Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Sim
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LBQTQIA+)	Sim
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	Sim