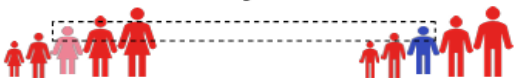


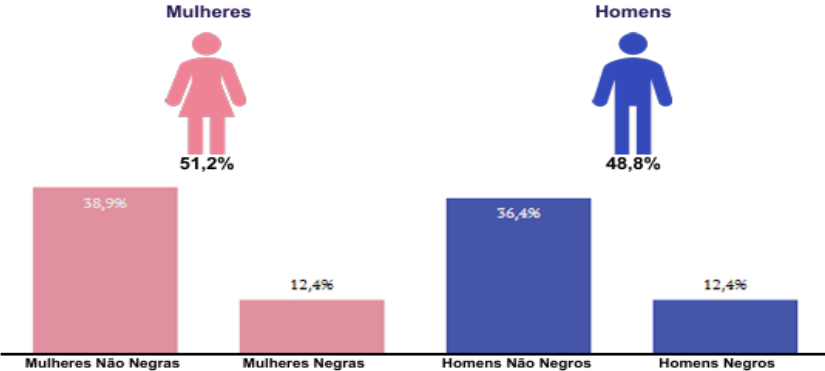
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026
Empregador: 61.856.571/0001-17 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 528

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 98,6% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 87,7% da recebida pelos homens.

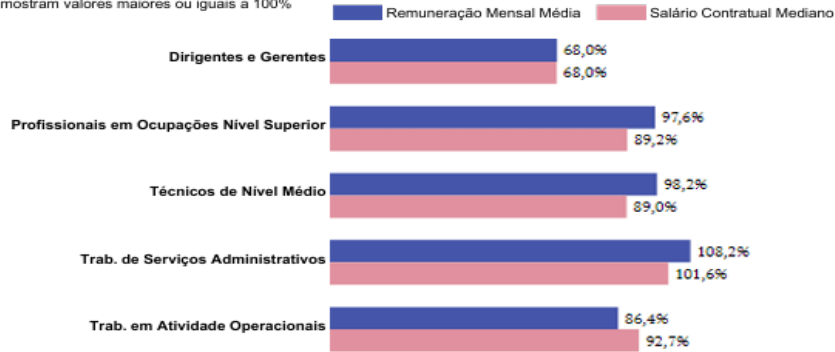
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em % 	98,6%
Remuneração Mensal Média	$\frac{\text{Número Total de Homens}}{\text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}$ $\frac{\text{Número Total de Mulheres}}{\text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}$ Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%) 	87,7%

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

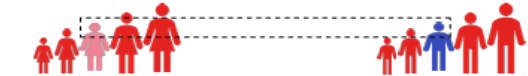
Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Re
Cumprir metas de produção	Re
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Re
Capacidade de trabalho em equipe	Re
Proatividade, 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 Re Re
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	Re Re Re Re
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	Re

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

Empregador: 61.856.571/0006-21 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 278

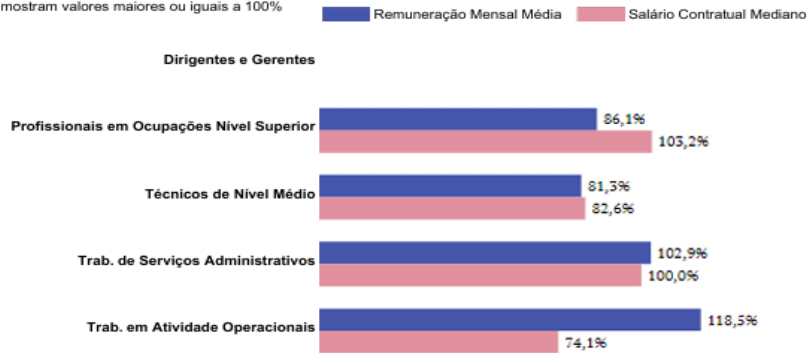
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 165,4% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 97,9% 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 %	165,4%
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 (%)	97,9%

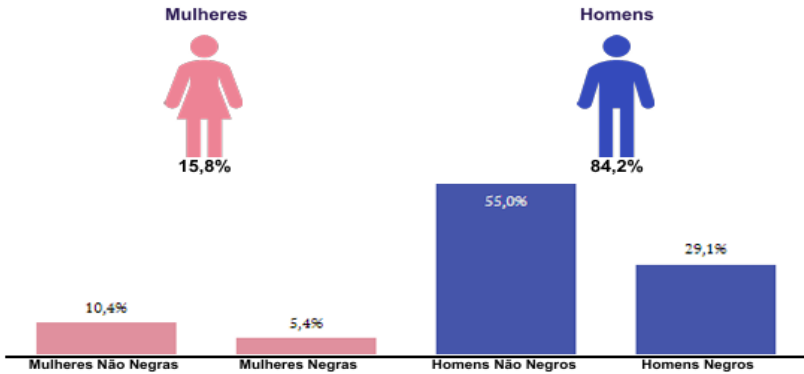
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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	
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 Re Re
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	Re Re Re Re
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).

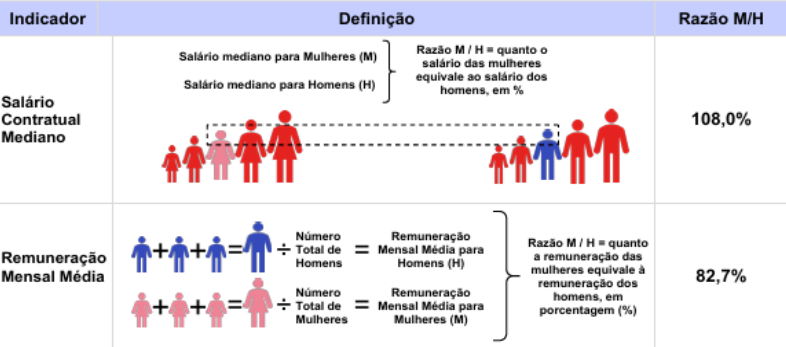
Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026.

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

Empregador: 61.856.571/0013-50 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 287

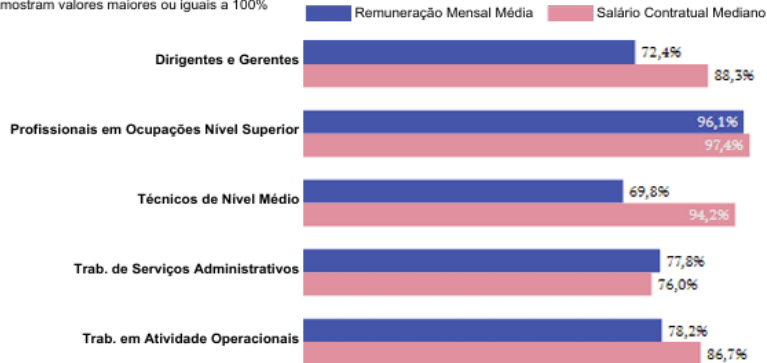
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 108,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 82,7% da recebida pelos homens.



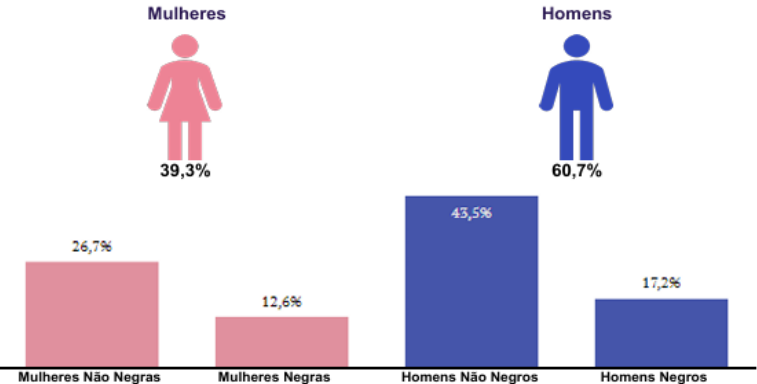
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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	

NOTAS EXPLICATIVAS GERAIS

- **Metodologia para Elaboração do Relatório:** A Comgás destaca que o relatório em questão foi integralmente elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, conforme determinado pela Lei nº 14.611/2023, sem participação da empresa no processo de coleta e análise de dados, bem como na definição de metodologia. Ressaltamos preocupações específicas sobre a metodologia adotada, baseada na Classificação Brasileira de Ocupação (CBO) via e-Social, que pode não capturar adequadamente a complexidade e comparabilidade das funções, potencialmente simplificando análises e não refletindo as nuances individuais de cada função ou competência. Adicionalmente, fatores cruciais como o tempo de serviço, expertise/know how técnico e a composição demográfica por gênero e etnia, que poderiam explicar variações salariais, parecem não ter sido integralmente considerados.
- **Plano de Cargos e Salários:** O relatório apresentado aponta a existência de Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira, esclarecemos que se trata de diretrizes e regras internas de promoção e progressão de carreira que seguem parâmetros mais abrangentes do que os estipulados por lei.
- **Compromisso com a Igualdade:** A Comgás reitera seu compromisso com a promoção da igualdade de gênero e a inclusão de grupos minoritários. Continuamos a implementar e aprimorar políticas, programas e práticas que fomentam um ambiente de trabalho diversificado e inclusivo, incluindo esforços direcionados para a contratação, retenção e ascensão profissional de mulheres e de grupos minoritários. Vale destacar que estamos entre as empresas brasileiras participantes do Índice Global de Igualdade de Gênero, anunciado pelo Bloomberg e recebemos menção honrosa durante o Prêmio WEPS – Empresas Empoderando Mulheres.