

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

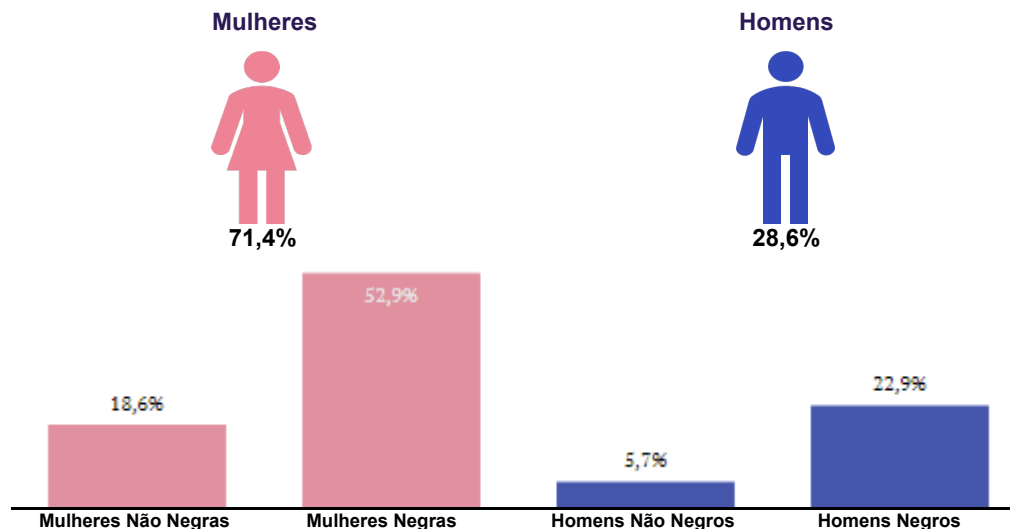
Empregador: 11.214.624/0038-10 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 140

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 65,9% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 73,1% da recebida pelos homens.

| Indicador | Definição | Razão M/H |
|----------------------------|--|-----------|
| Salário Contratual Mediano | <p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p> | 65,9% |
| Remuneração Mensal Média | <p> $\frac{\text{Número Total de Homens}}{\text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}$ </p> <p> $\frac{\text{Número Total de Mulheres}}{\text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}$ </p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p> | 73,1% |

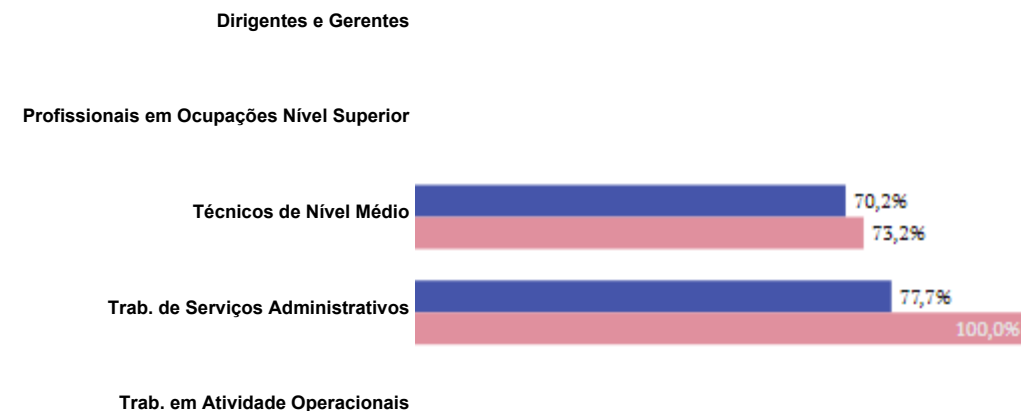
Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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%

Remuneração Mensal Média (Azul) Salário Contratual Mediano (Vermelho)



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.