

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

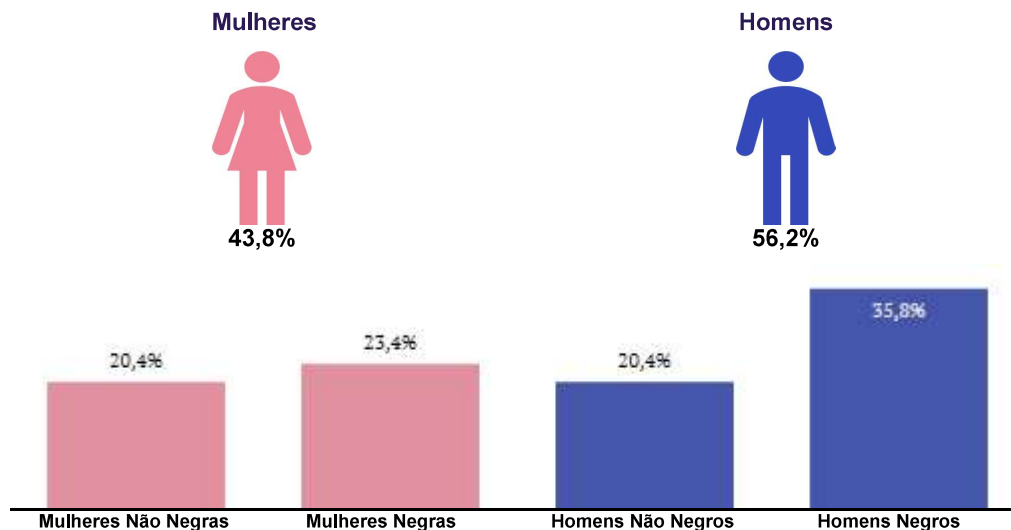
Empregador: 23.063.118/0001-64 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 302

## Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 96,9% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 87,7% da recebida pelos homens.

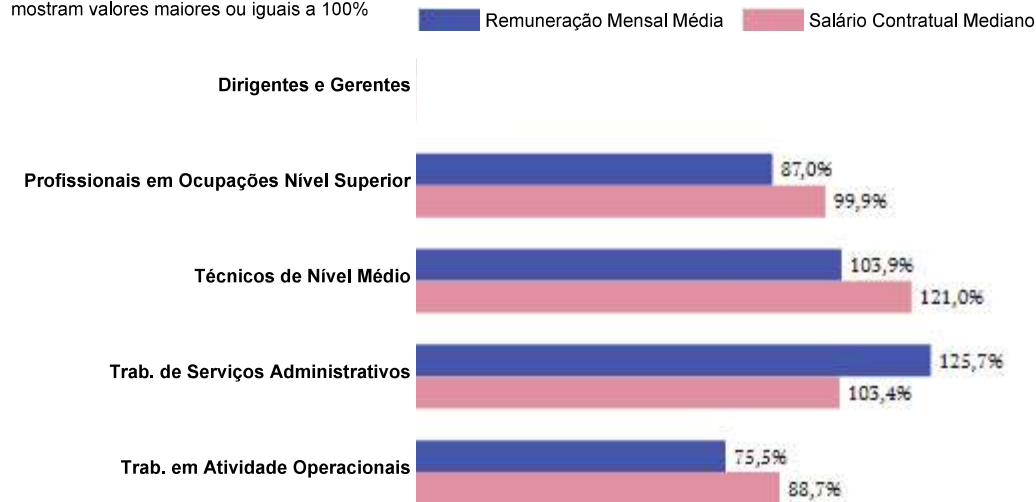
| Indicador                  | Definição  | Razão M/H |
|----------------------------|--|-----------|
| Salário Contratual Mediano | <p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>  | 96,9%     |
| Remuneração Mensal Média   | <p> <math>\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Homens}} = \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}</math> </p> <p> <math>\frac{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}{\text{Número Total de Mulheres}} = \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}</math> </p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p> | 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  |  |
| 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.