

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

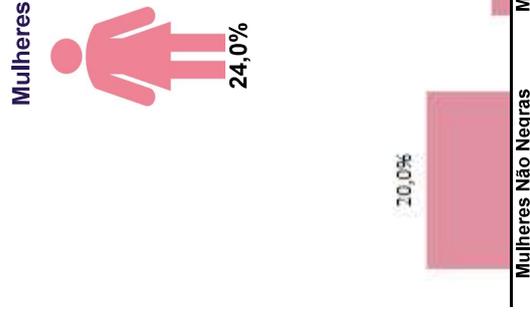
Empregador: 65.530.768/0001-12 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 127

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 80,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 98,2% 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> | 80,5% |
| Remuneração Mensal Média | <p>Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p> | 98,2% |

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%

| Grupos Ocupacionais | Remuneração Mensal Média (Mulheres) | Remuneração Mensal Média (Homens) | Critérios remuneratórios |
|---|-------------------------------------|-----------------------------------|--|
| Dirigentes e Gerentes | 44,1% | 46,8% | Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira |
| Profissionais em Ocupações Nivel Superior | 58,8% | 52,4% | Cumprir metas de produção |
| Técnicos de Nivel Médio | 0,0% | 69,7% | Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens |
| Trab. de Serviços Administrativos | 0,0% | 69,7% | Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas |
| Trab. em Atividade Operacionais | 0,0% | 69,7% | 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 |

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.