

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

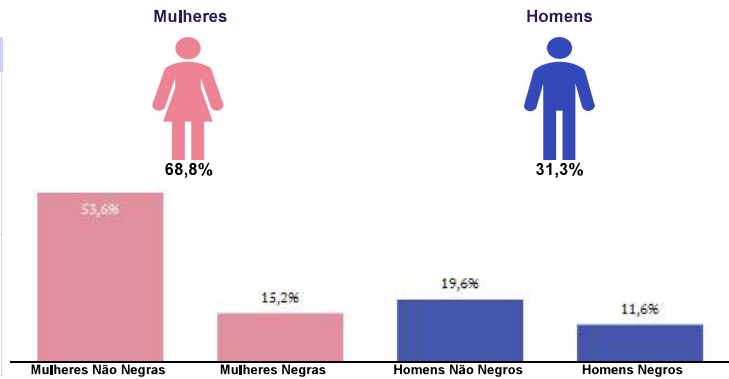
Empregador: 60.979.457/0007-07 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 114

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 166,2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 144,6% da recebida pelos homens.

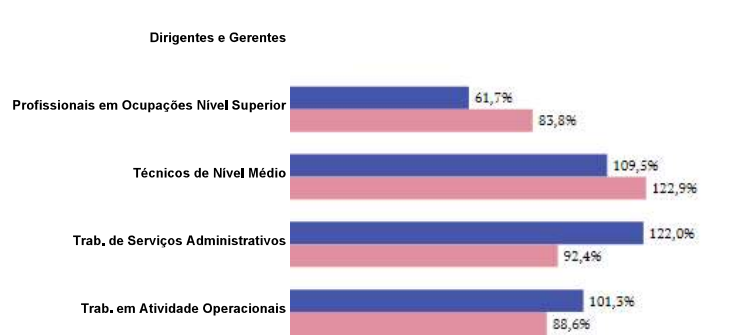
| Indicador                  | Definição                                                                                                                                                                                                                                                                             | Razão M/H |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Salário Contratual Mediano | <div>Salário mediano para Mulheres (M)</div> <div>Salário mediano para Homens (H)</div> <div></div>                                                                                                                                                                                   | 166,2%    |
| Remuneração Mensal Média   | <div><math>\frac{\text{Número Total de Homens}}{\text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}} = \text{Razão M / H}</math></div> <div><math>\frac{\text{Número Total de Mulheres}}{\text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}} = \text{Razão M / H}</math></div> <div></div> | 144,6%    |

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 (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.