

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

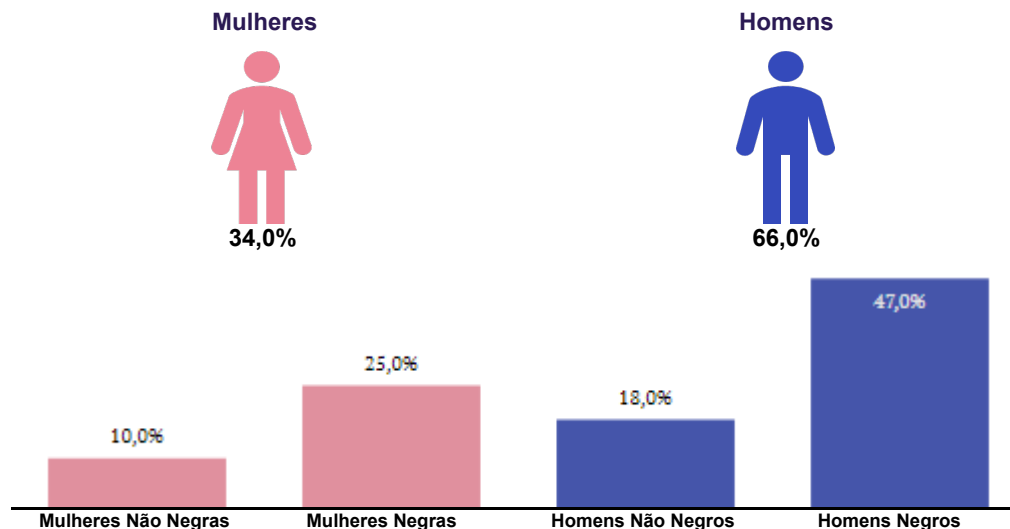
Empregador: 07.334.600/0001-35 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 195

## Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 98,4% da recebida pelos homens.

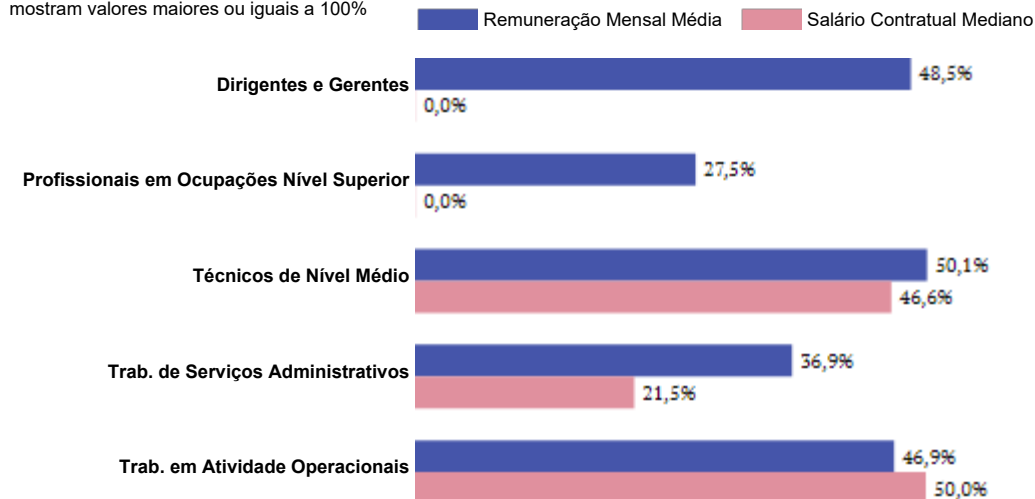
| Indicador                  | Definição                                                                                                                                                                                                                                                          | Razão M/H |
|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 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>                                                                                            | 100,0%    |
| Remuneração Mensal Média   | <p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p> | 98,4%     |

## 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                                                              |     |