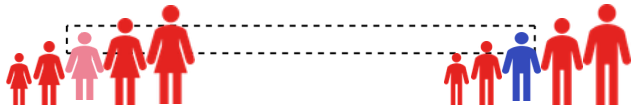
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026

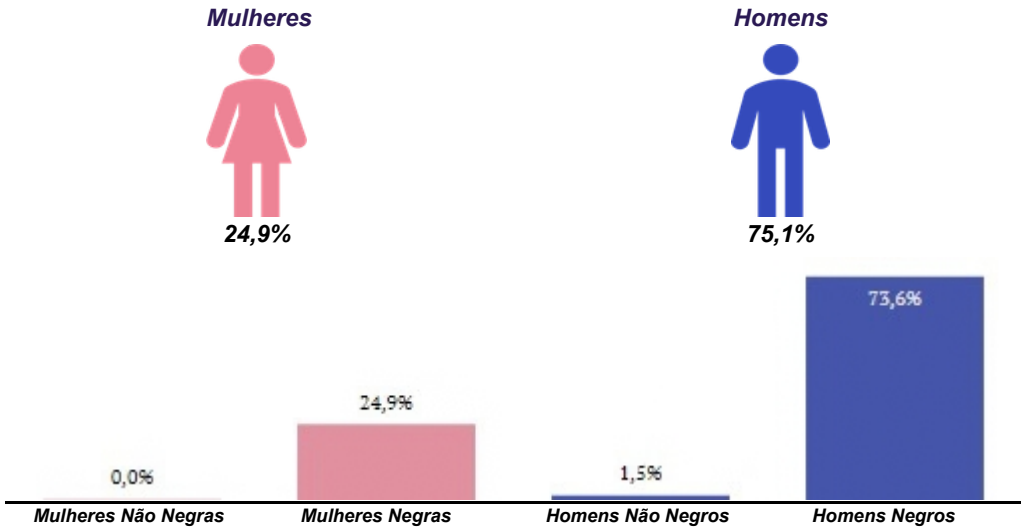
Empregador: 16.575.918/0001-07 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 269

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 79,6% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 85,7% da recebida pelos homens.

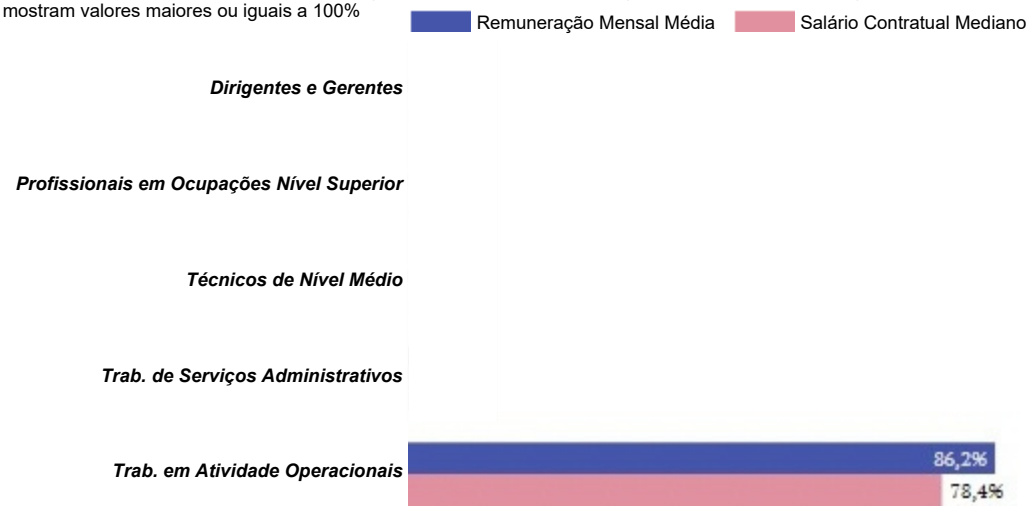
Indicador	*Definição*	*Razão M/H*
Salário Contratual Mediano	*Salário mediano para Mulheres (M)* / *Salário mediano para Homens (H)* — *Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %* 	*79,6%*
Remuneração Mensal Média	*Número Total de Homens* = *Remuneração Mensal Média para Homens (H)*; *Número Total de Mulheres* = *Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)* — *Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)*	*85,7%*

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 (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.