Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025 Empregador: 86.501.400/0001-04 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 110





Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 96.2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 76.7% 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 %	96.2%
Remuneração Mensal Média	Remuneração	76.7%

Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande 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%

Salário Contratual Mediano

Dirigentes e Gerentes

Remuneração Mensal Média

Profissionais em Ocupações Nível Superior

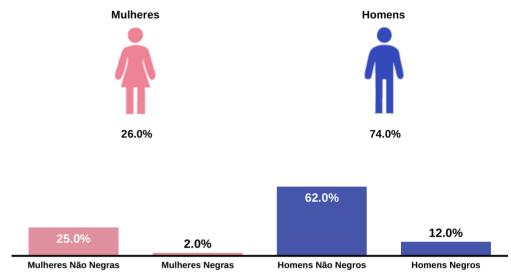
Técnicos de Nível Médio

Trab. de Serviços Administrativos 61.6% 84.2%

Trab. em Atividade Operacionais

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

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios			
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira			
Cumprir metas de produção	R ₀		
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	R ₀		
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	R ₀		
Tempo de experiência profissional	R ₀		
Capacidade de trabalho em equipe	R ₀		
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Ro		
Ações para aumentar a diversidade			
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Ro Ro Ro		
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)			
Políticas de promoção de mulheres para cargo de direção e gerência			

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025 Empregador: 86.501.400/0008-72 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 145





Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 92.7% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 59.3% 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 %	92.7%
Remuneração Mensal Média	Remuneração h + h + h = h + h = h + h total de h + h + h + h = h + h total de h + h + h + h + h + h + h + h + h + h +	59.3%

Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande 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%

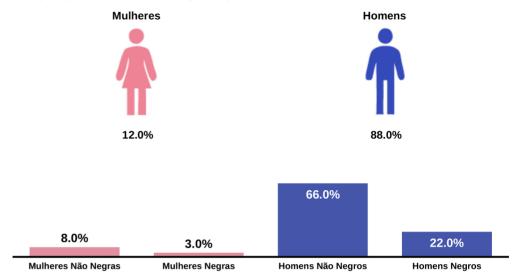


Profissionais em Ocupações Nível Superior



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

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	₩ o
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	₩ o
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	₩ o
Tempo de experiência profissional	₩ o
Capacidade de trabalho em equipe	₩ o
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	₩ o
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Ro Ro Ro
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargo de direção e gerência	

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025 Empregador: 86.501.400/0012-59 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 255





Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 98.7% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 65.0% 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 %	98.7%
Remuneração Mensal Média	Remuneração Homens Homens (H) Remuneração Homens (H) Remuneração Homens (H) Remuneração Fortal de Mensal Média para Mulheres (M) Remuneração Mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	65.0%

Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande 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%



Trab. em Atividade Operacionais

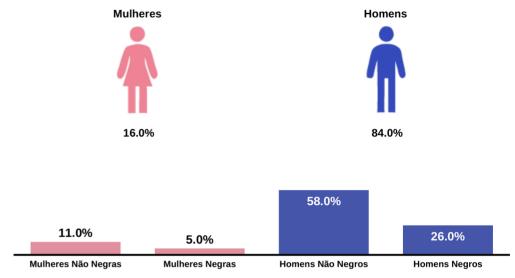
Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos:(1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional

56.1%

109.2%

95.2%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	R ₀
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	R ₀
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	Ro
Tempo de experiência profissional	R ₀
Capacidade de trabalho em equipe	R ₀
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Ro
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Ro Ro Ro
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargo de direção e gerência	