

Relatório de Igualdade Salarial

A igualdade salarial é um princípio fundamental que busca garantir que todos os colaboradores, independentemente de gênero, raça ou qualquer outra característica, recebam remuneração justa e equitativa pelo mesmo trabalho. Este relatório tem como objetivo apresentar uma análise detalhada da nossa política de igualdade salarial e os passos que estamos tomando para promover um ambiente de trabalho mais justo.

O que é a Análise de Igualdade Salarial?

A análise de igualdade salarial envolve a avaliação das remunerações dentro da nossa organização, comparando salários de colaboradores que desempenham funções semelhantes. Este processo nos permite identificar disparidades salariais e entender as causas subjacentes, garantindo que todos sejam recompensados de maneira justa. Como é feita a análise? A análise é realizada em várias etapas:

1. Coleta de Dados: São reunidas informações sobre salários, cargos, e características demográficas dos colaboradores;
2. Comparação: São comparados os dados para identificar quaisquer discrepâncias;
3. Avaliação: São analisadas as causas das disparidades, considerando fatores como experiência, desempenho e tempo de serviço;
4. Relatório: É divulgado um relatório que apresenta os resultados da análise, destacando áreas que necessitam de atenção e melhorias.

A Importância da Igualdade Salarial

Promover a igualdade salarial é crucial não apenas para a justiça social, mas também para o fortalecimento da nossa cultura organizacional. Quando todos os colaboradores se sentem valorizados e reconhecidos, isso resulta em maior satisfação no trabalho, aumento da produtividade e retenção de talentos. Além disso, a transparência em relação aos salários ajuda a construir confiança e lealdade entre a equipe.}

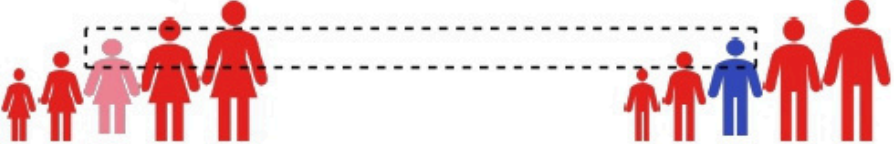
Estamos comprometidos em continuar monitorando e aprimorando nossas práticas de igualdade salarial, garantindo que todos tenham a oportunidade de prosperar em um ambiente de trabalho justo e inclusivo. Qualquer dúvida, é só nos procurar!

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

Empregador: 30.763.076/0001-30 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 129

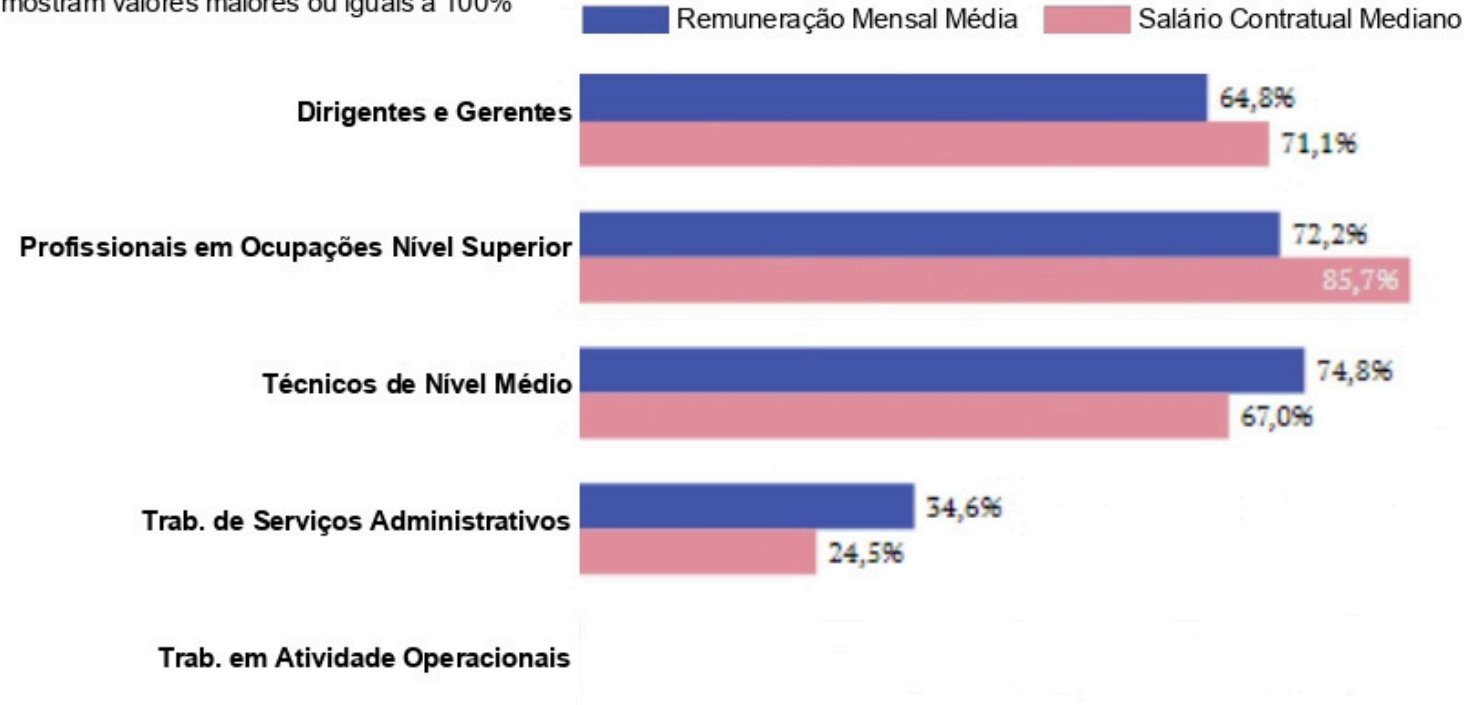
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 45,8% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 59,1% 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 % 	45,8%
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 (%)	59,1%

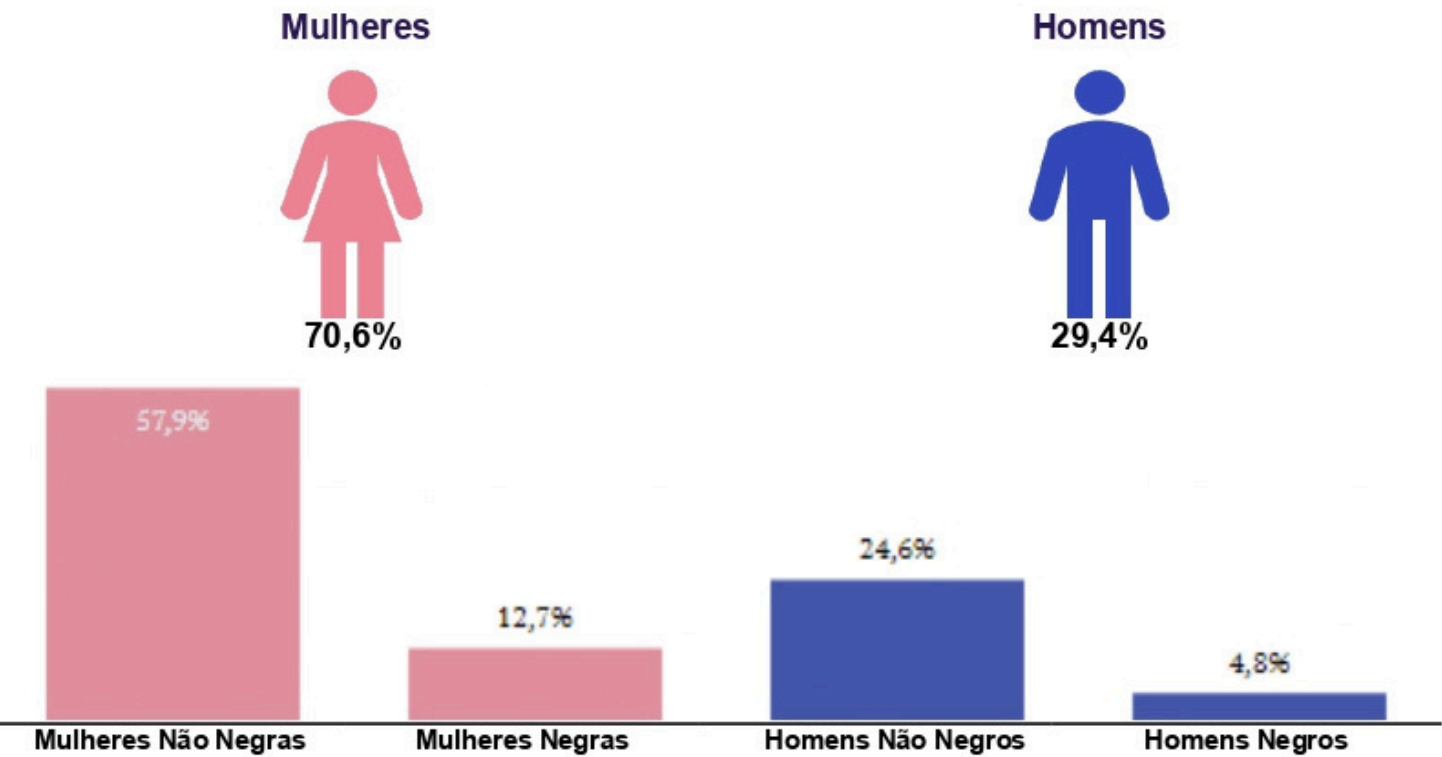
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.

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	
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.