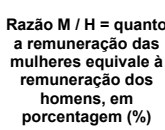


# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026

## Empregador: 05.940.894/0001-13 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 245

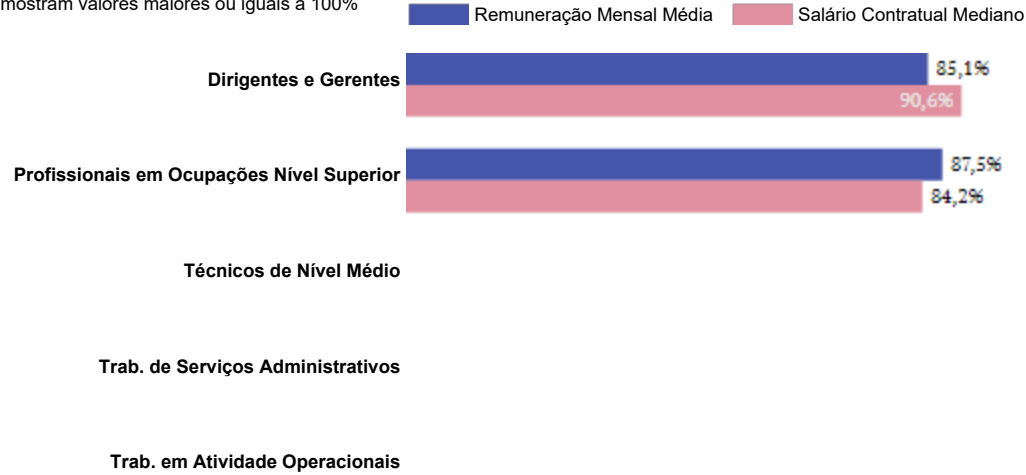
### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 83,2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 93,9% 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>                                                                                                                                                                                                                                           | 83,2%     |
| Remuneração Mensal Média   | <div> Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</div> <div> Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</div> <div></div> | 93,9%     |

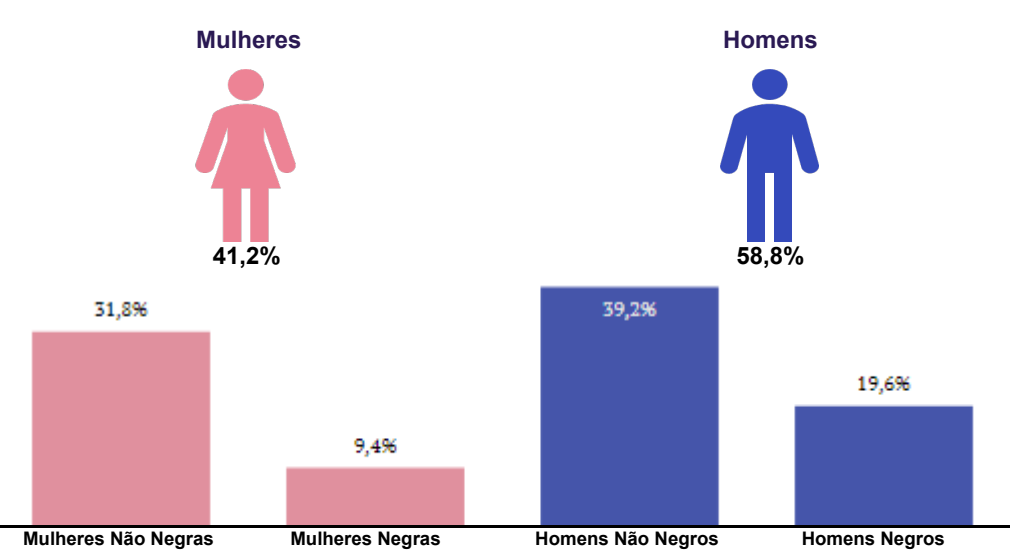
### Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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).

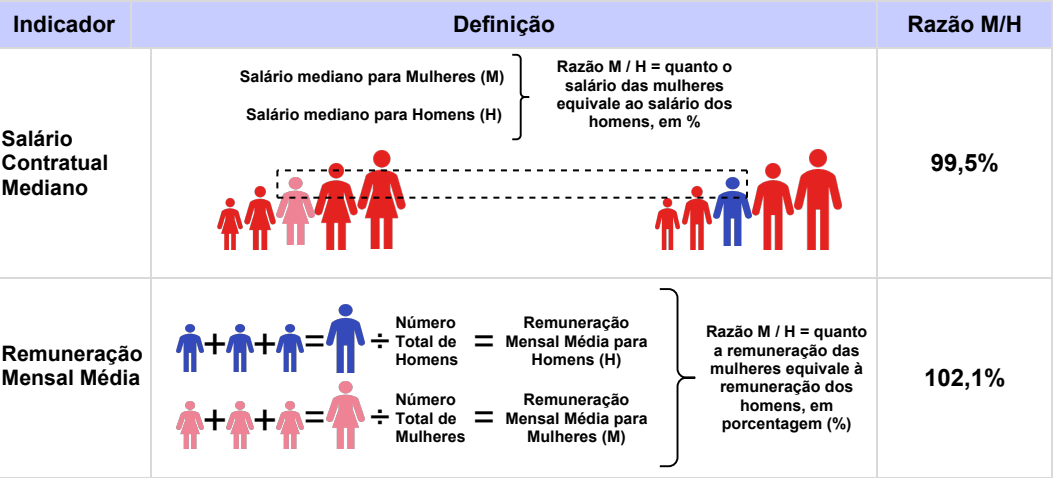
Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026.

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

## Empregador: 05.940.894/0004-66 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 164

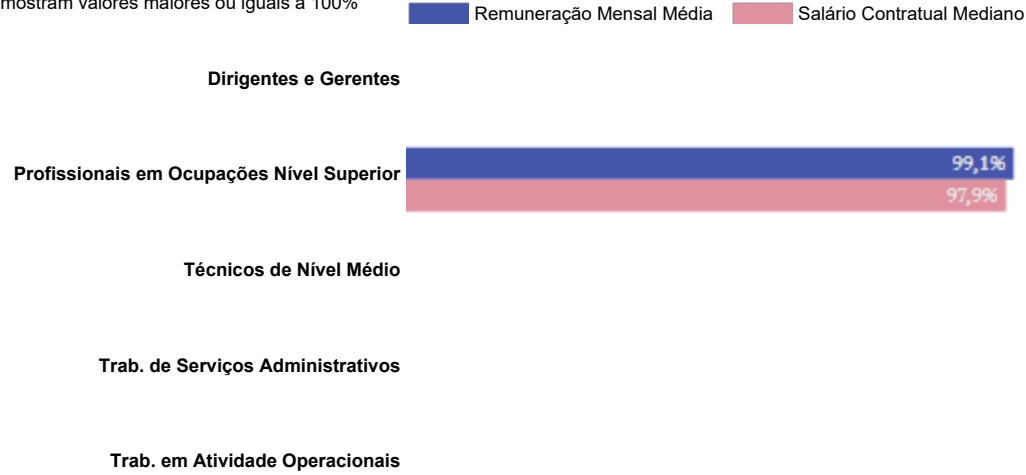
### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 99,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 102,1% da recebida pelos homens.



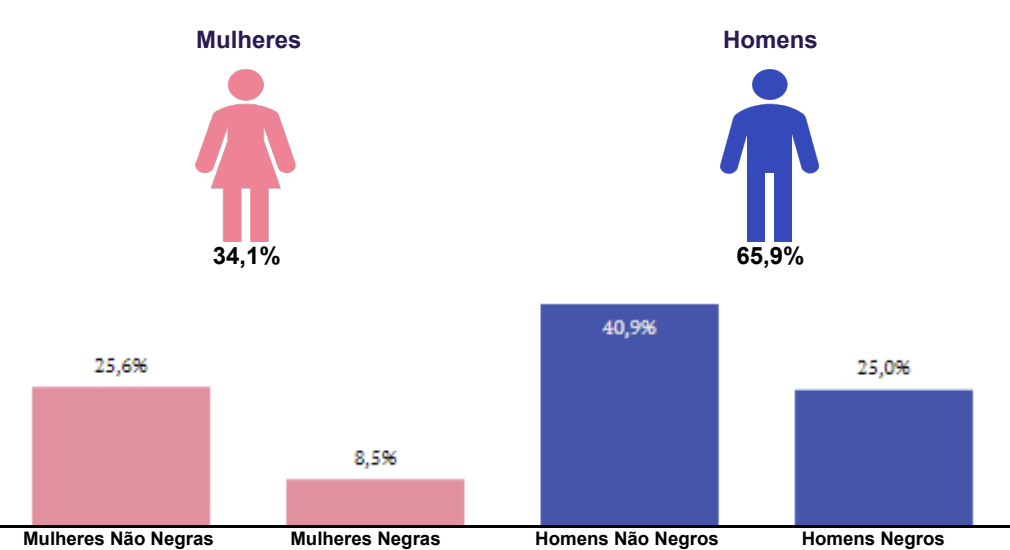
### Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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).

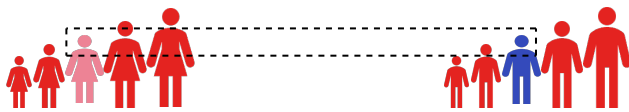
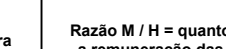
Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026.

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

## Empregador: 05.940.894/0005-47 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 212

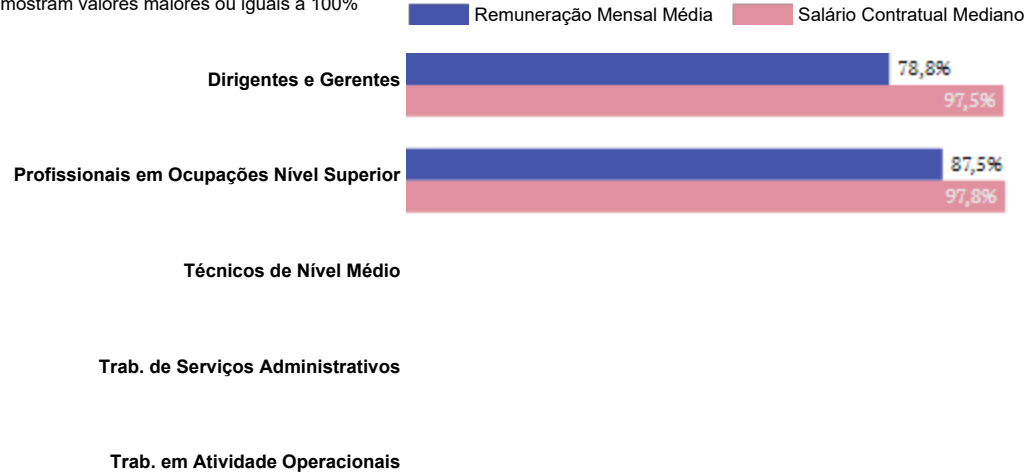
### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 98,4% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 96,3% 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>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 98,4%     |
| Remuneração Mensal Média   | <div> Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</div> <div> Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</div> <div> Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</div> | 96,3%     |

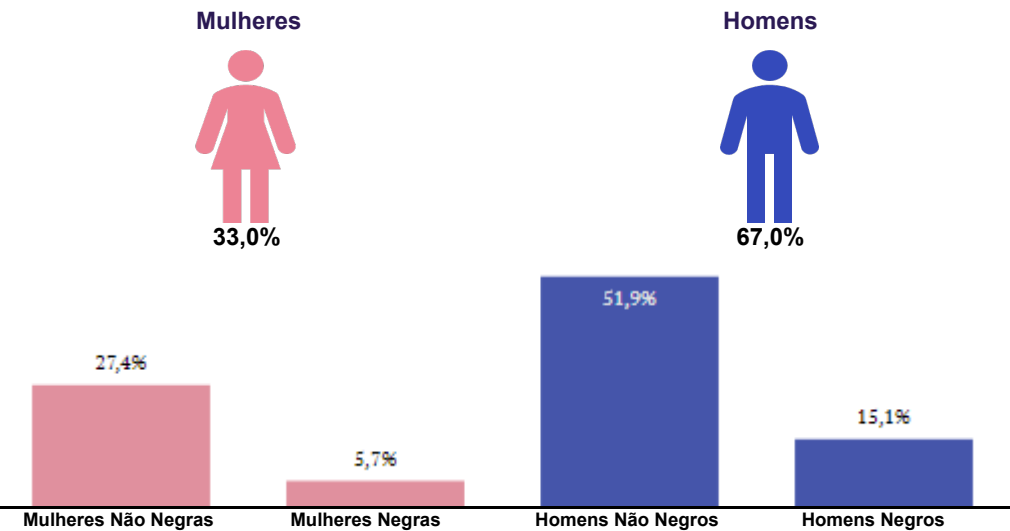
### Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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).

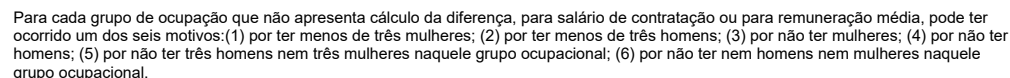
Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026.

**Empregador: 06.944.264/0001-80 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 262**

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 94,2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 100,1% da recebida pelos homens.

## Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

Remuneração Mensal Média Salário Contratual Mediano



## 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                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                   |

**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.