

# Equidade Salarial



O Grupo LATAM possui políticas e práticas voltadas a assegurar uma remuneração justa e competitiva aos seus colaboradores, considerando as responsabilidades, o escopo e a contribuição de cada função e respeitando as normas locais aplicáveis.

Além disso, as companhias aéreas afiliadas ao Grupo LATAM realizam revisões periódicas da remuneração, considerando critérios de mérito e desempenho individual, reforçando seu compromisso com a transparência, a consistência e a equidade na gestão da remuneração.

## Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios – Brasil

Em atendimento à Lei nº 14.611/2023 e à regulamentação aplicável, a LATAM disponibiliza os Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, elaborados de forma unilateral pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Os relatórios apresentam indicadores calculados pelo MTE a partir de informações provenientes de bases governamentais, como o eSocial, além de dados prestados pelas empresas por meio do Portal

Emprega Brasil. Os indicadores ora apresentados seguem metodologia, critérios de agrupamento e parâmetros definidos exclusivamente pelo MTE, sem a participação da LATAM.

Segundo as informações divulgadas, o relatório comparou de forma genérica e geral os salários e remunerações entre os gêneros, independentemente de nível hierárquico, atividade de trabalho, função efetiva, desempenho, tempo na companhia ou na função, como prevê a Consolidação das Leis do Trabalho, tendo utilizado nesta análise os conceitos de Salário Mediano Contratual e de Remuneração Média Efetivamente Paga, o qual não reflete de fato o cenário atual da LATAM.

Além disso, a LATAM entende que a metodologia utilizada pelo relatório, baseada na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) descrita no e-Social, não é a mais adequada para uma comparação correta entre as remunerações de homens e mulheres. Esta abordagem não reflete a complexidade de funções que não são perfeitamente mapeadas pela CBO, além de não garantir a comparação real entre pessoas em posições verdadeiramente comparáveis, podendo resultar em uma análise simplificada que não representa as nuances de cada função ou as competências individuais.

Assim, os indicadores apresentados pelo MTE e as análises internas da companhia podem considerar critérios e níveis de agrupamento distintos que não refletem, necessariamente, desigualdade salarial.

## Diversidade, Inclusão e Equidade de Gênero

A LATAM mantém seu compromisso com a promoção da diversidade, inclusão e equidade de gênero e desenvolve iniciativas voltadas à atração, desenvolvimento, retenção e crescimento profissional de mulheres, incluindo ações afirmativas, capacitação, desenvolvimento de carreira e iniciativas de fortalecimento da cultura de Diversidade e Inclusão.

Desde 2021, o Grupo vem acompanhando compromissos voltados à ampliação da representatividade feminina, inclusive em funções historicamente com menor participação de mulheres. Entre 2021 e dezembro de 2025, houve crescimento de 147% no número de mulheres pilotos e de 386% no número de mulheres técnicas de manutenção no Grupo LATAM, em âmbito global.

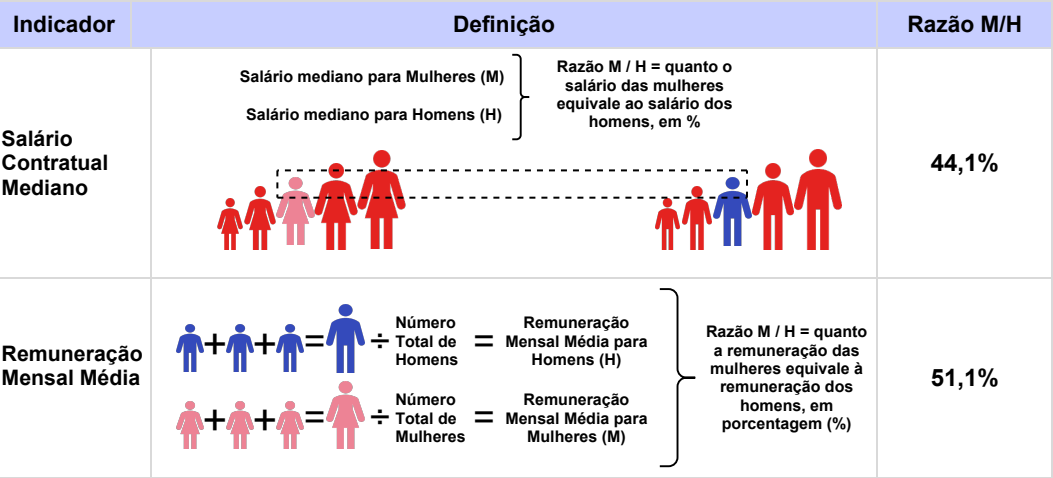
Para os próximos anos, a Latam continuará promovendo a equidade de gênero, o desenvolvimento e a ascensão profissional das mulheres, ampliando sua representatividade em diferentes áreas e níveis da organização.

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

## Empregador: 00.074.635/0001-33 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 210

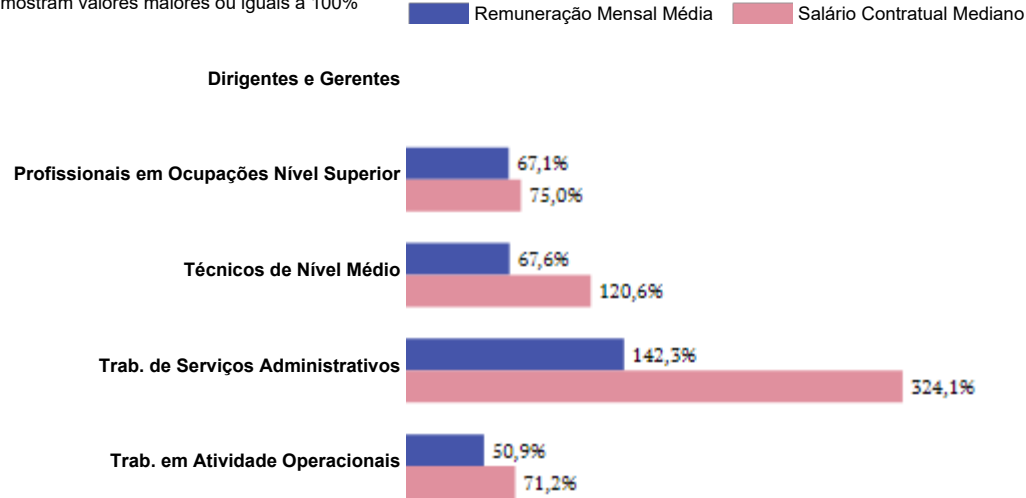
### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 44,1% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 51,1% da recebida pelos homens.



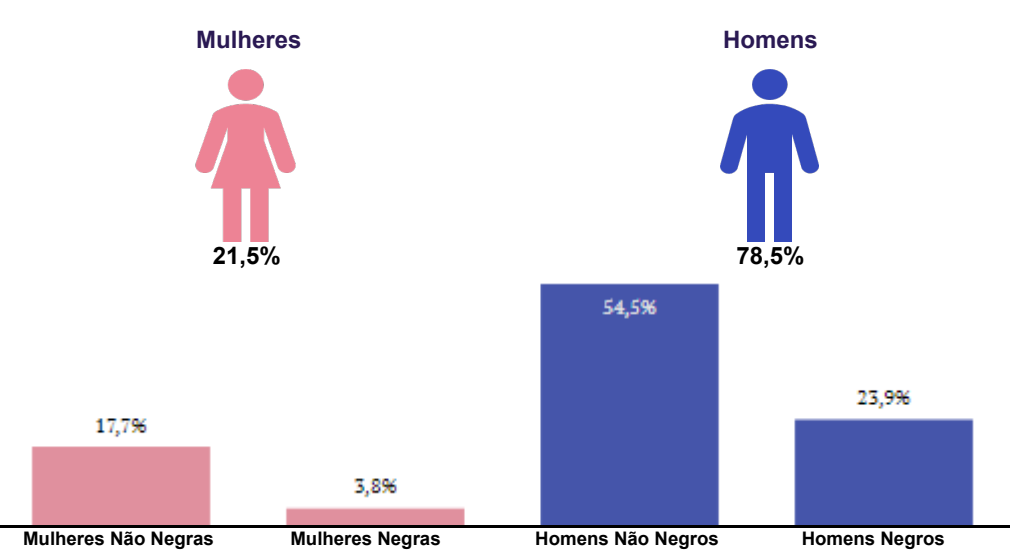
### Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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).

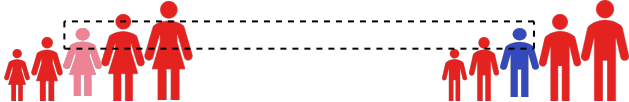
Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026.

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

## Empregador: 02.012.862/0002-40 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 667

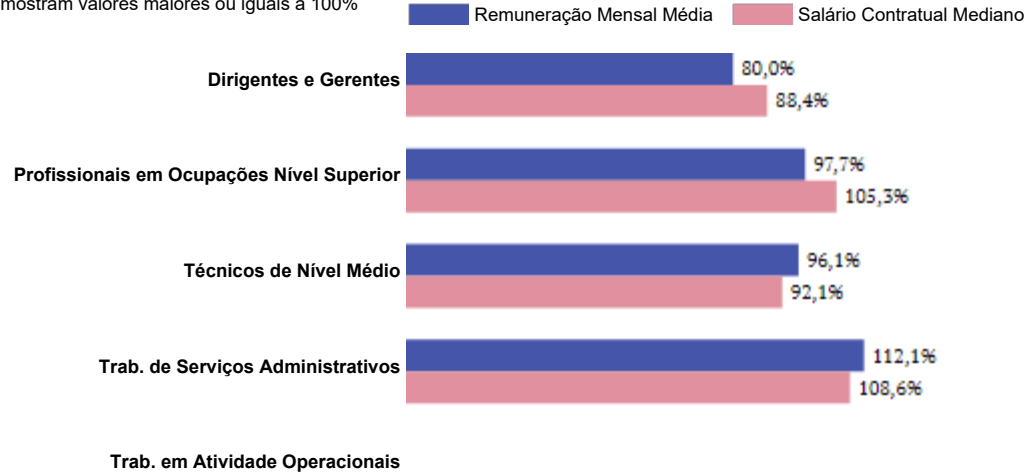
### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 80,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 75,8% 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>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 80,0%     |
| Remuneração Mensal Média   | <div> <math>\frac{\text{Número Total de Homens}}{\text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}</math></div> <div> <math>\frac{\text{Número Total de Mulheres}}{\text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}</math></div> <div>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</div> | 75,8%     |

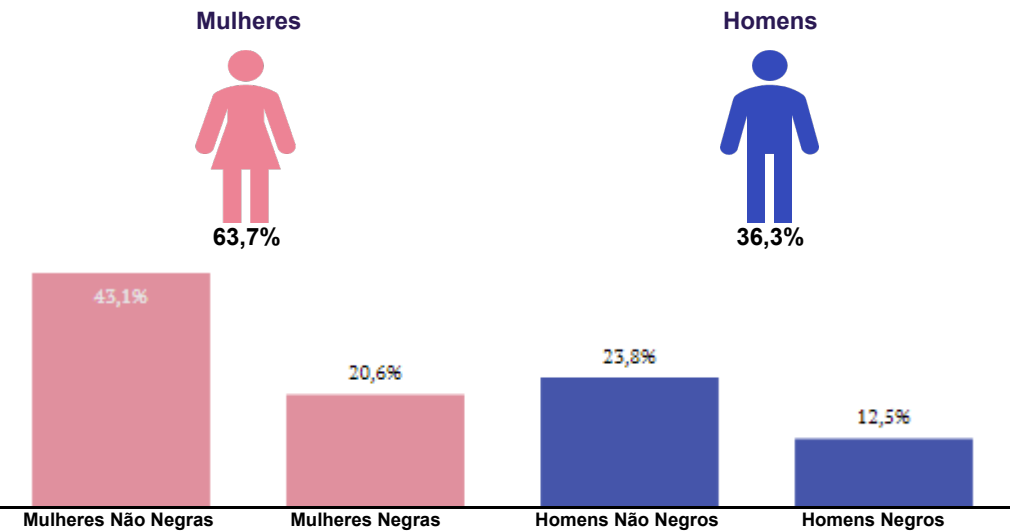
### Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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).

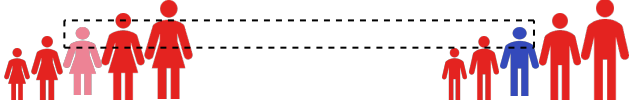
Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026.

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

## Empregador: 02.012.862/0004-02 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 130

### 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 81,5% 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>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 100,0%    |
| Remuneração Mensal Média   | <div> <math>\frac{\text{Número Total de Homens}}{\text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}</math></div> <div> <math>\frac{\text{Número Total de Mulheres}}{\text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}</math></div> <div>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</div> | 81,5%     |

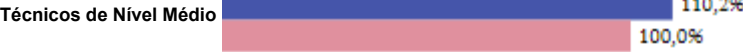
### Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 100%

Remuneração Mensal Média Salário Contratual Mediano

Dirigentes e Gerentes

Profissionais em Ocupações Nível Superior

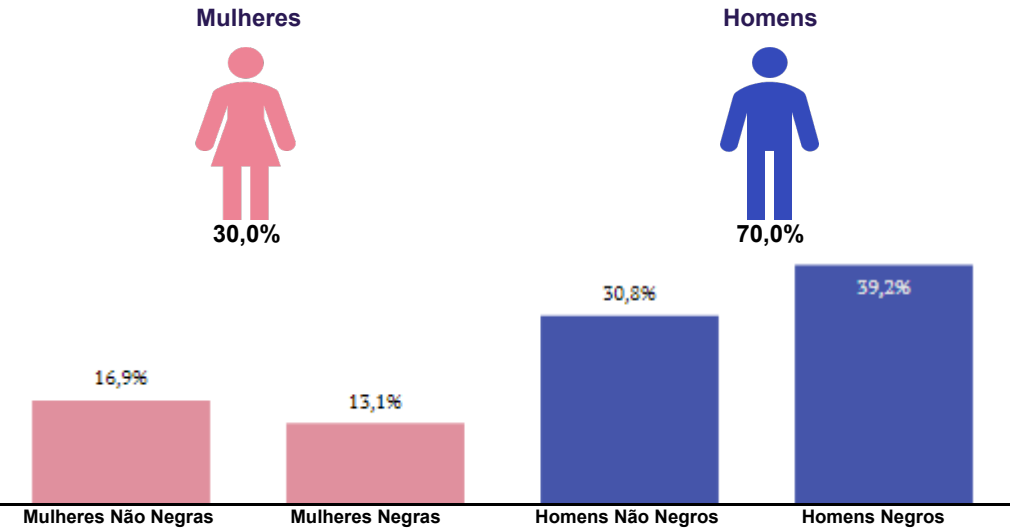


Trab. de Serviços Administrativos



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).

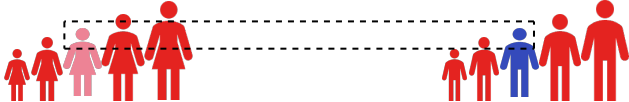
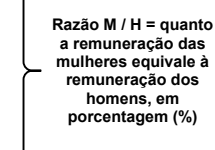
Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026.

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

## Empregador: 02.012.862/0007-55 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 109

### Diferença salarial entre mulheres e homens

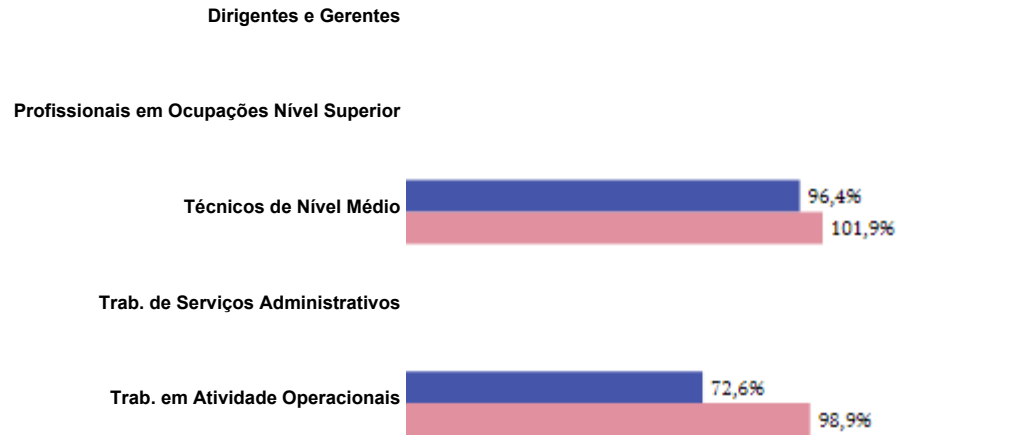
- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 79,4% da recebida pelos homens.

| Indicador                  | Definição                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Razão M/H |
|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Salário Contratual Mediano | <div>Salário mediano para Mulheres (M)</div> <div>Salário mediano para Homens (H)</div> <div></div>                                                                                                                                                                                                                                                                 | 100,0%    |
| Remuneração Mensal Média   | <div></div> <div>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</div> <div></div> <div>Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</div> <div></div> | 79,4%     |

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

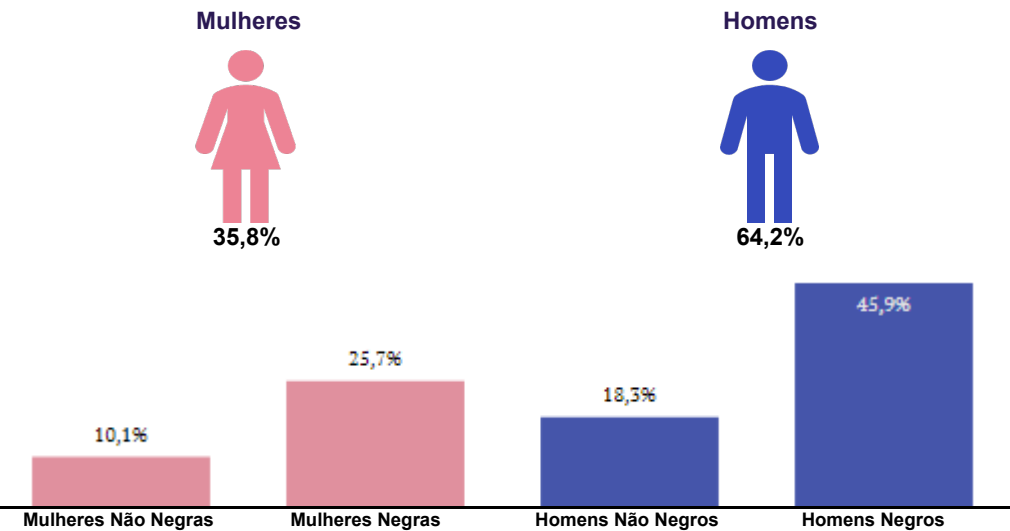
São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 100%

Remuneração Mensal Média Salário Contratual Mediano



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).

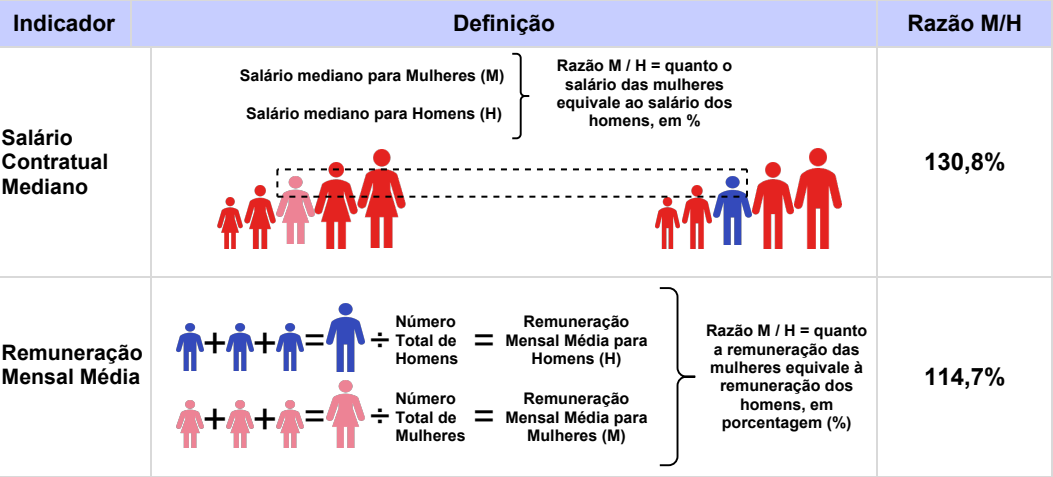
Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026.

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

## Empregador: 02.012.862/0009-17 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 482

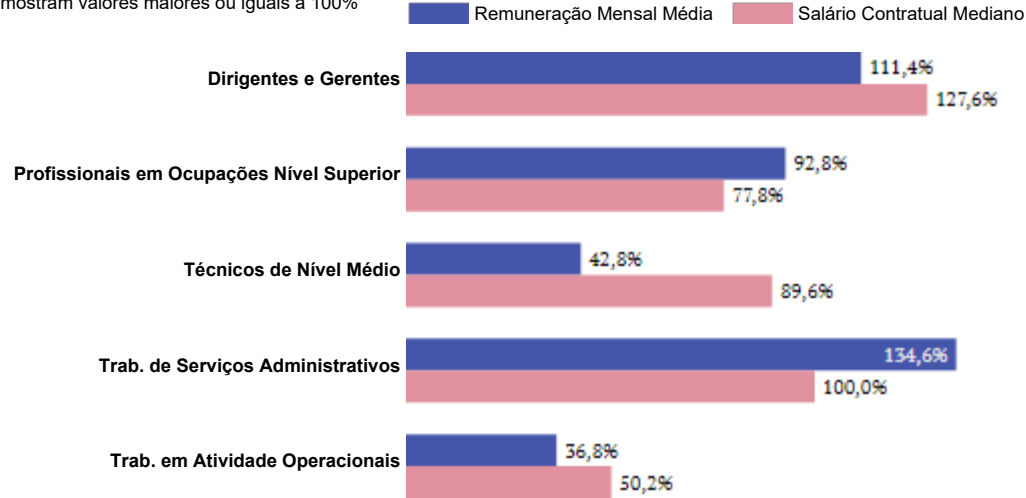
### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 130,8% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 114,7% da recebida pelos homens.



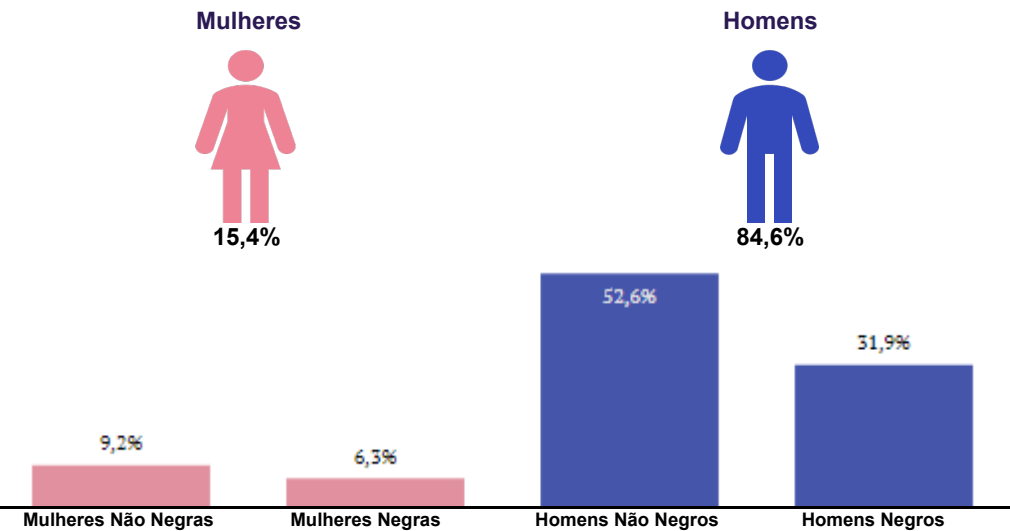
### Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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).

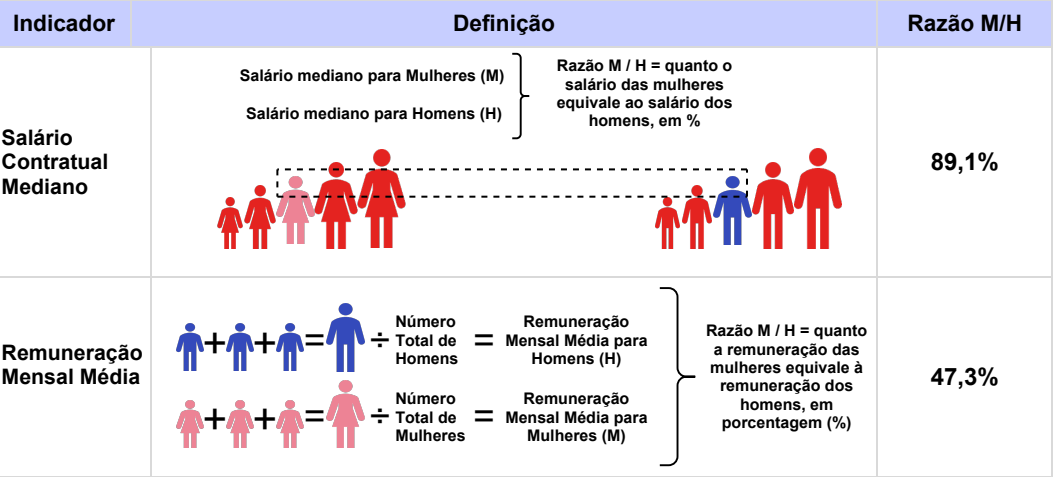
Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026.

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

## Empregador: 02.012.862/0010-50 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 413

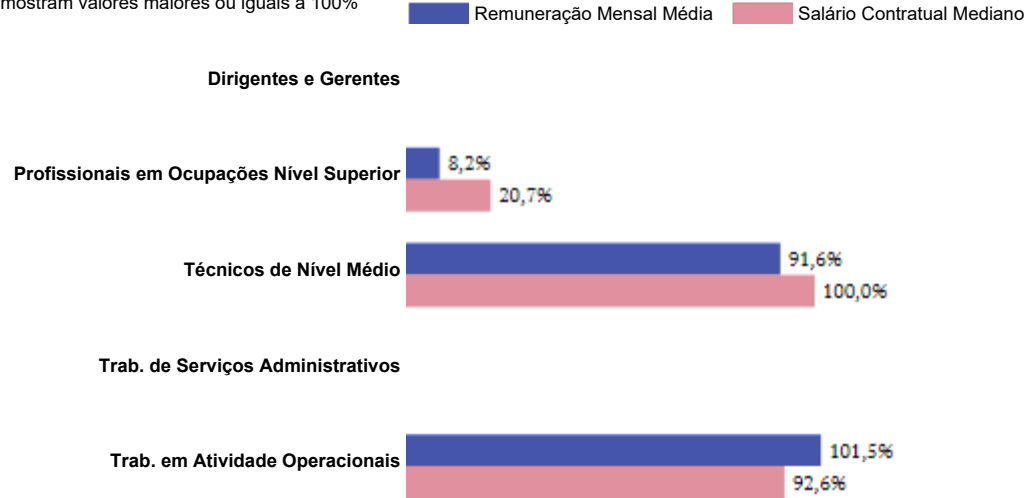
### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 89,1% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 47,3% da recebida pelos homens.



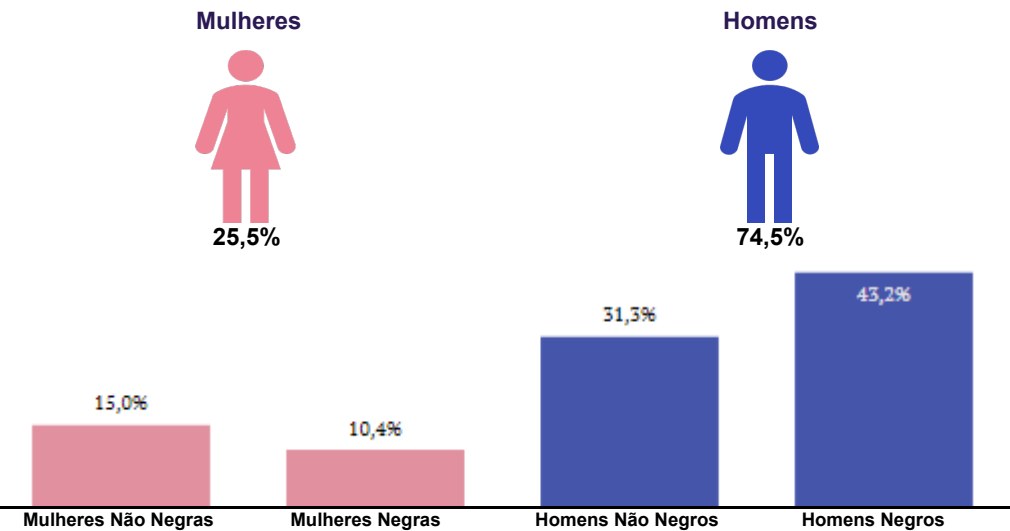
### Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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).

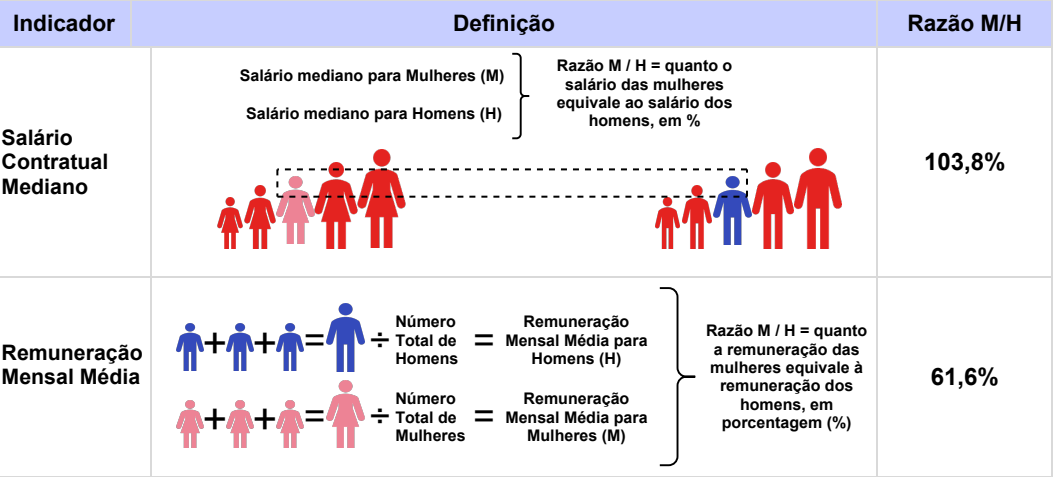
Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026.

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

## Empregador: 02.012.862/0011-31 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 1.802

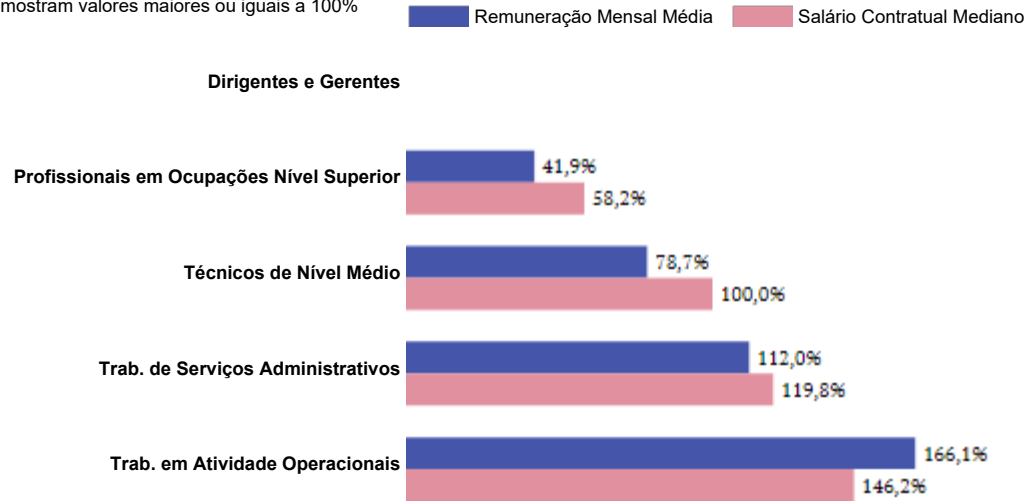
### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 103,8% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 61,6% da recebida pelos homens.



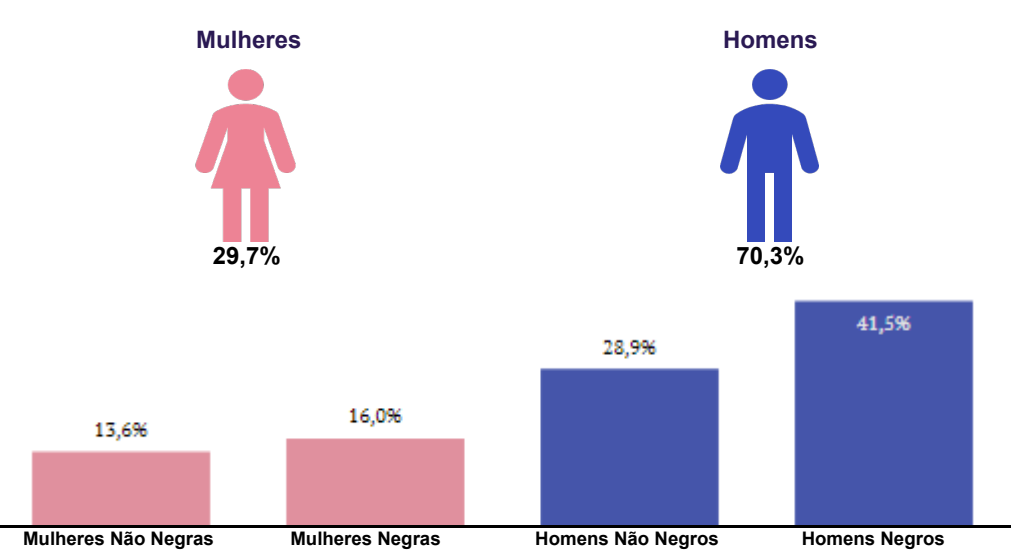
### Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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).

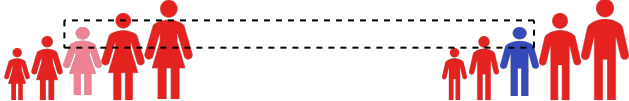
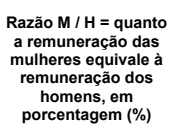
Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026.

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

## Empregador: 02.012.862/0016-46 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 220

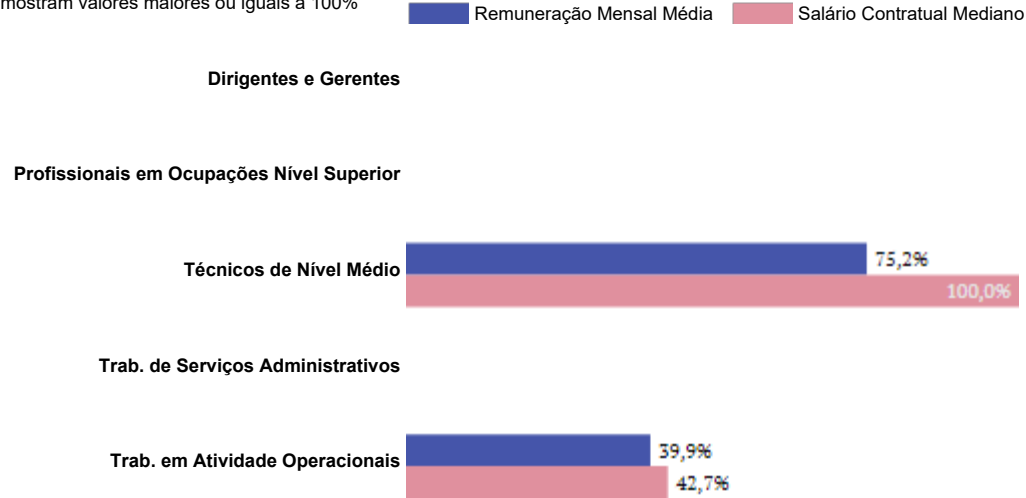
### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 89,1% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 55,6% 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>                                                                                                                                                                                                                                           | 89,1%     |
| 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> | 55,6%     |

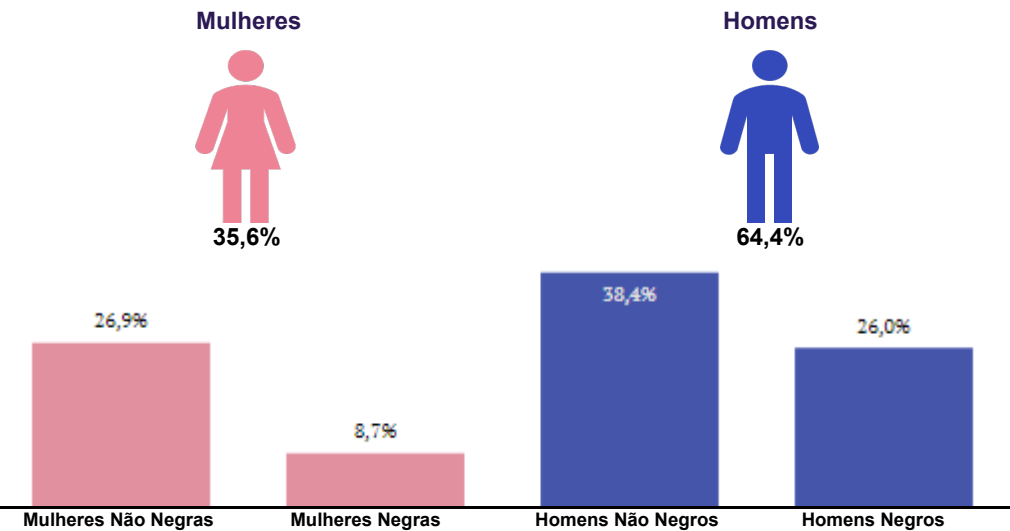
### Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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).

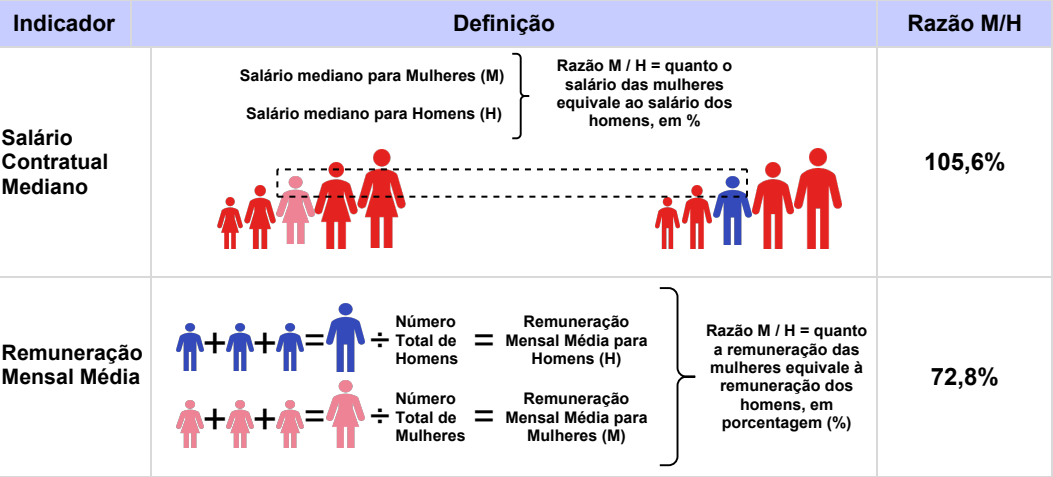
Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026.

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

## Empregador: 02.012.862/0017-27 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 102

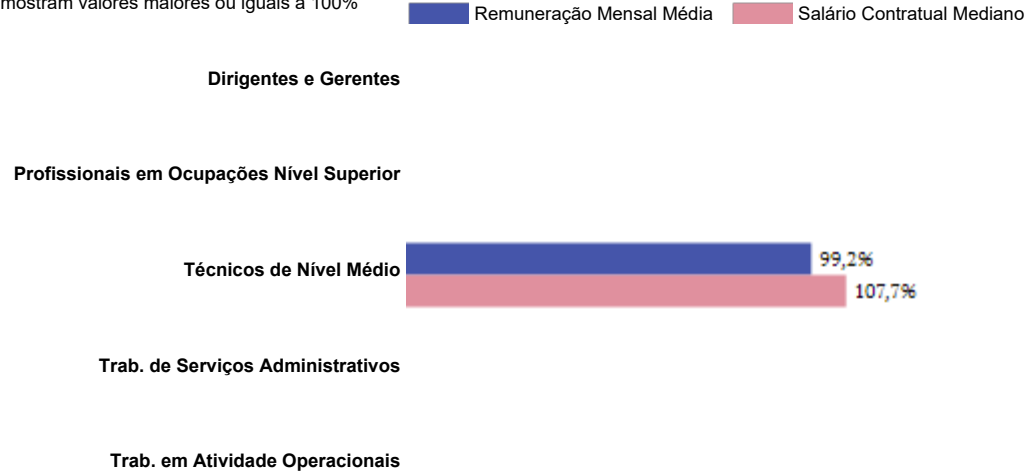
### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 105,6% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 72,8% da recebida pelos homens.



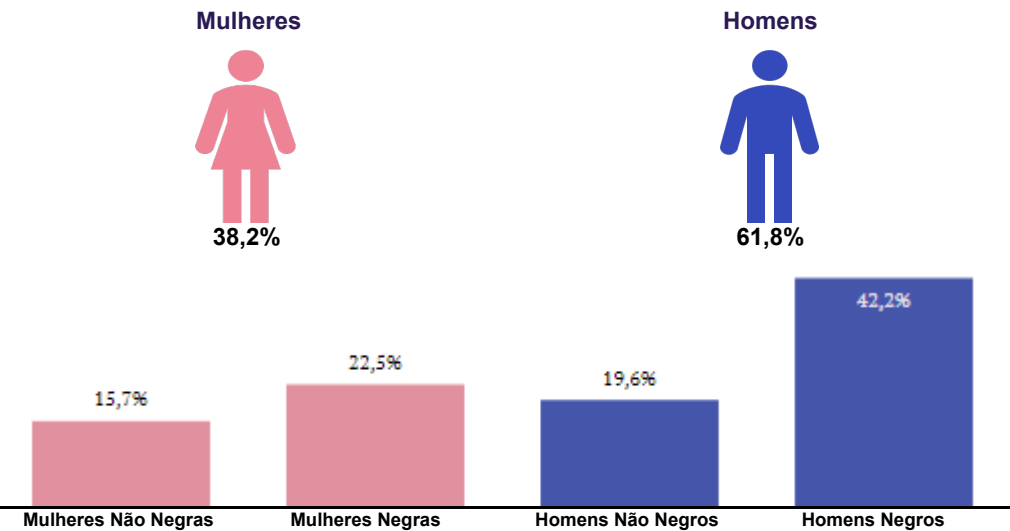
### Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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).

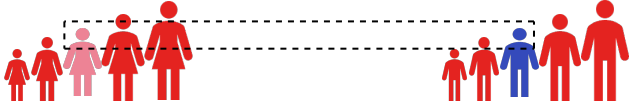
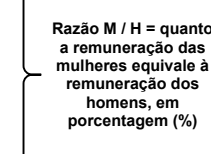
Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026.

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

## Empregador: 02.012.862/0021-03 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 527

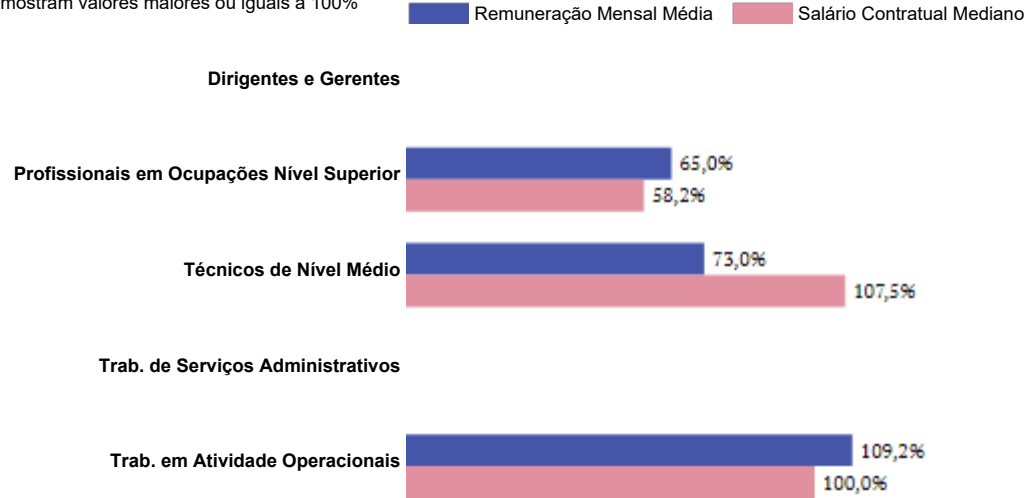
### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 97,8% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 43,6% 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>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 97,8%     |
| 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> | 43,6%     |

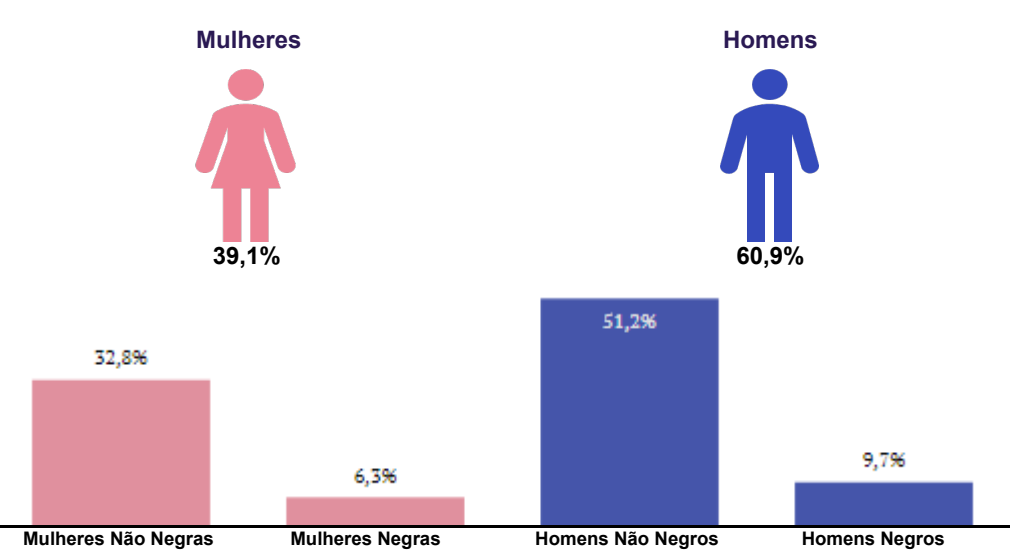
### Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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).

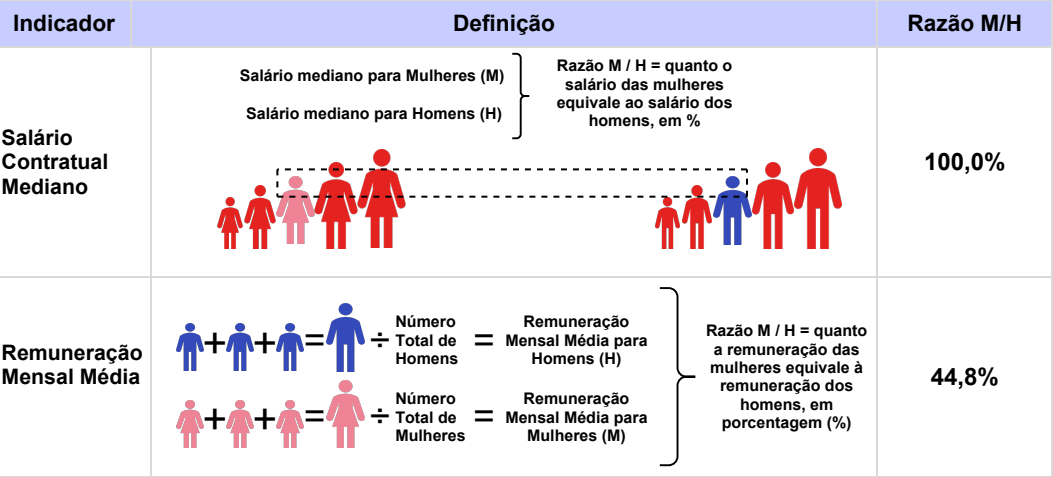
Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026.

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

## Empregador: 02.012.862/0022-94 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 8.812

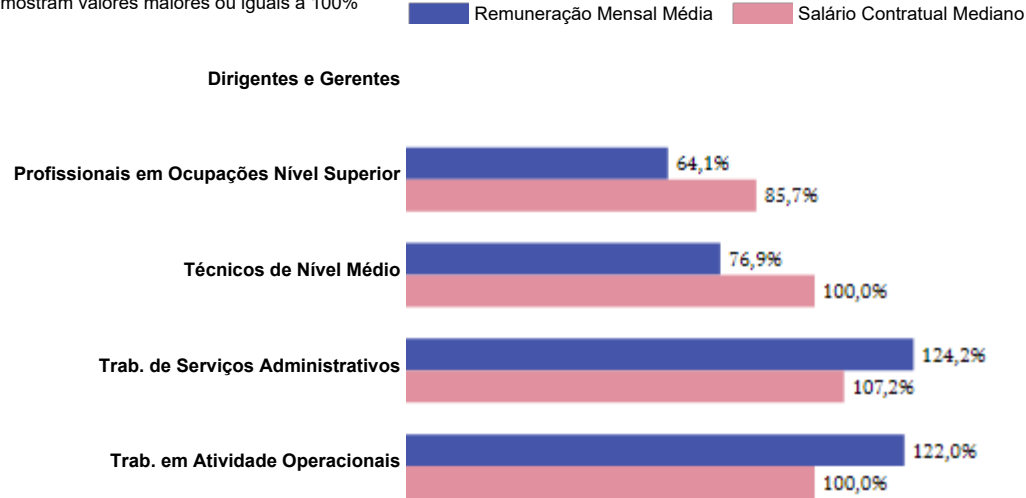
### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 44,8% da recebida pelos homens.



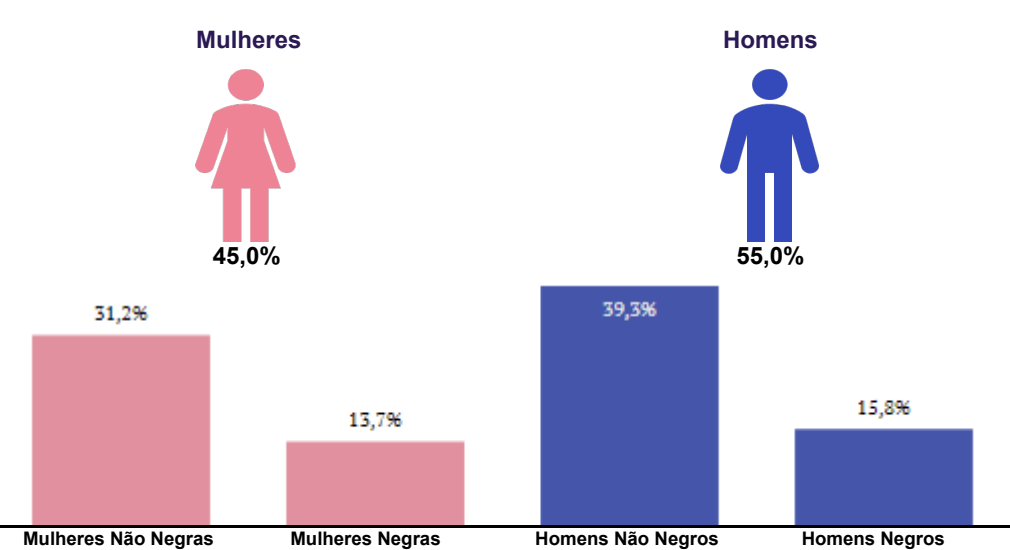
### Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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).

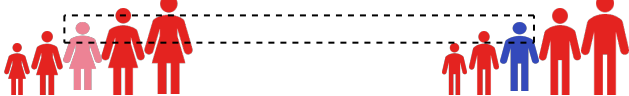
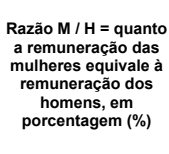
Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026.

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

## Empregador: 02.012.862/0024-56 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 632

### Diferença salarial entre mulheres e homens

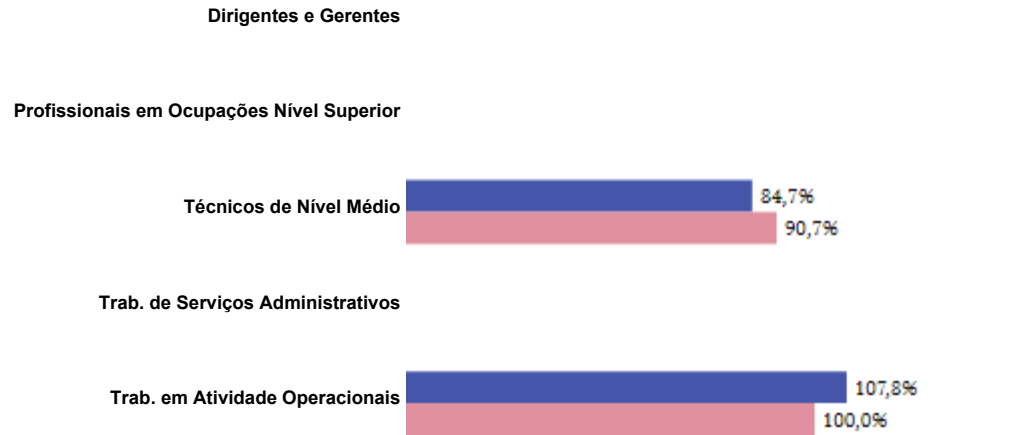
- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 50,2% da recebida pelos homens.

| Indicador                  | Definição                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Razão M/H |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Salário Contratual Mediano | <div>Salário mediano para Mulheres (M)</div> <div>Salário mediano para Homens (H)</div> <div></div>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 100,0%    |
| Remuneração Mensal Média   | <div></div> <div>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</div> <div></div> <div>Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</div> <div></div> <div>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</div> | 50,2%     |

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

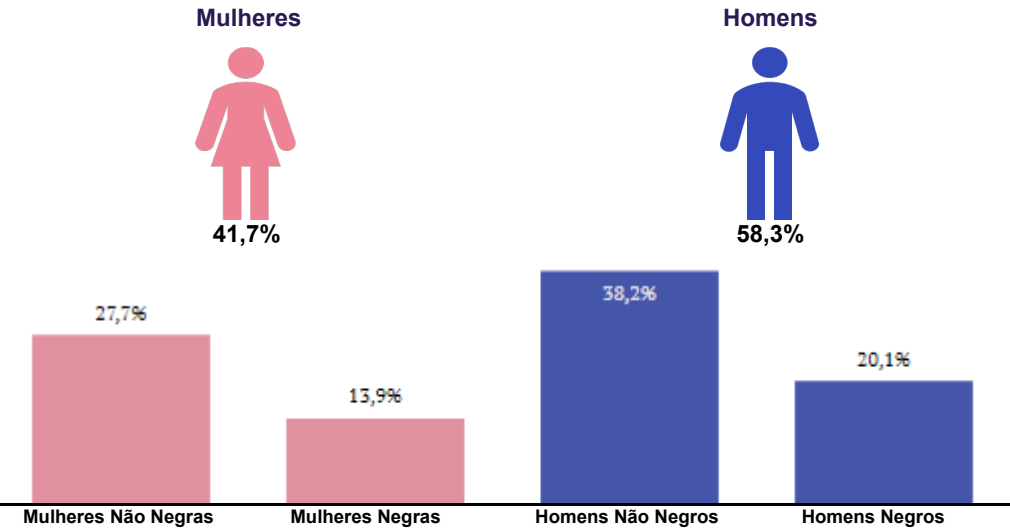
São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 100%

Remuneração Mensal Média Salário Contratual Mediano



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).

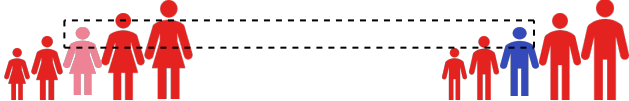
Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026.

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

## Empregador: 02.012.862/0027-07 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 175

### 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 70,4% 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>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 100,0%    |
| Remuneração Mensal Média   | <div></div> <div>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</div> <div></div> <div>Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</div> <div></div> <div>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</div> | 70,4%     |

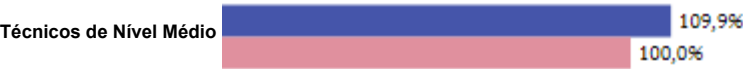
### Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 100%

Remuneração Mensal Média Salário Contratual Mediano

Dirigentes e Gerentes

Profissionais em Ocupações Nível Superior

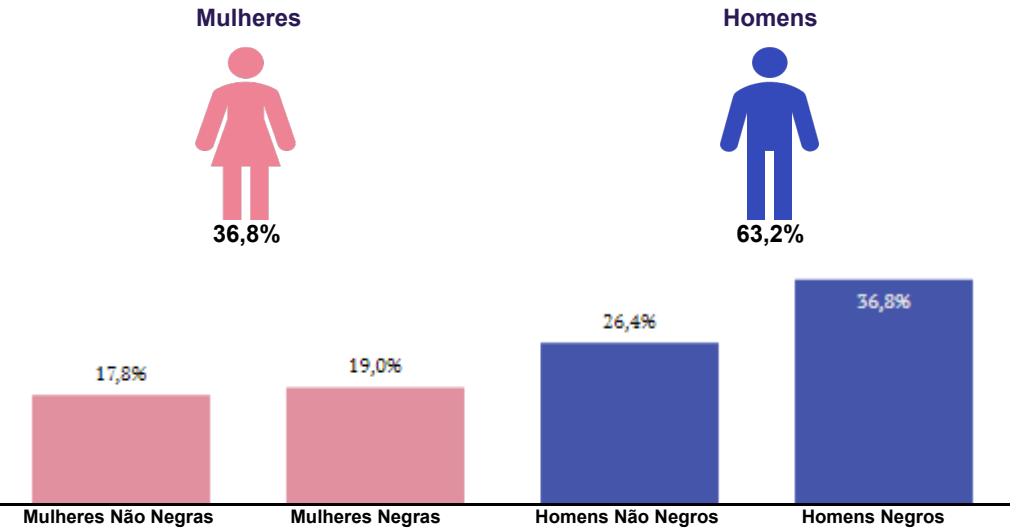


Trab. de Serviços Administrativos



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).

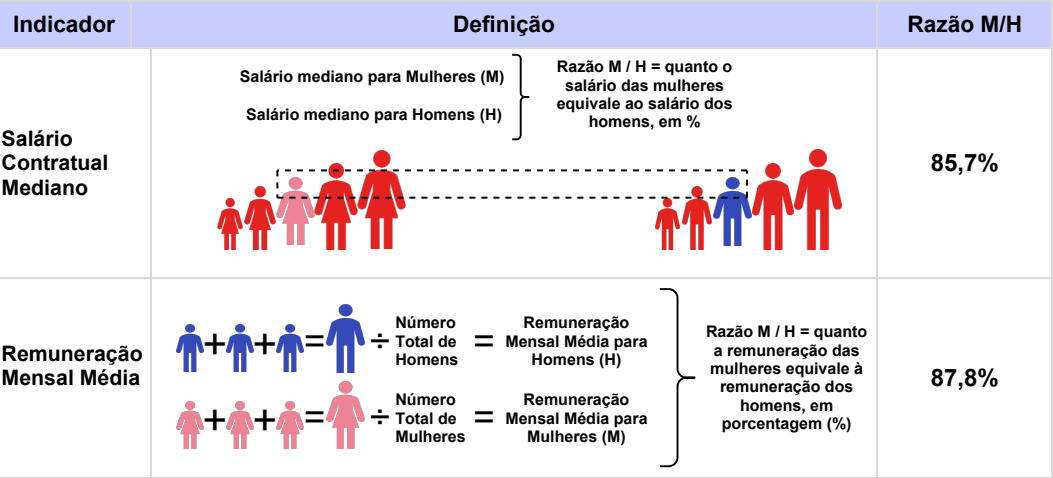
Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026.

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

## Empregador: 02.012.862/0030-02 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 141

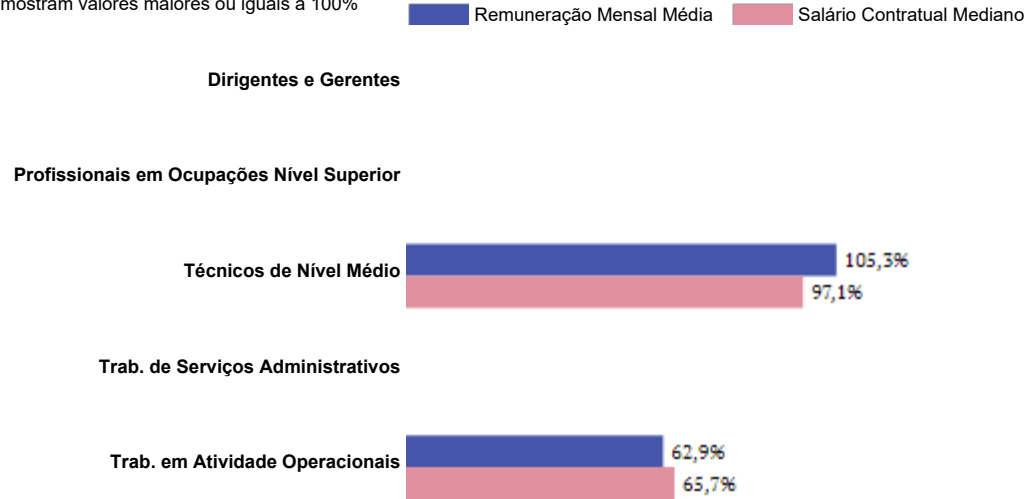
### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 85,7% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 87,8% da recebida pelos homens.



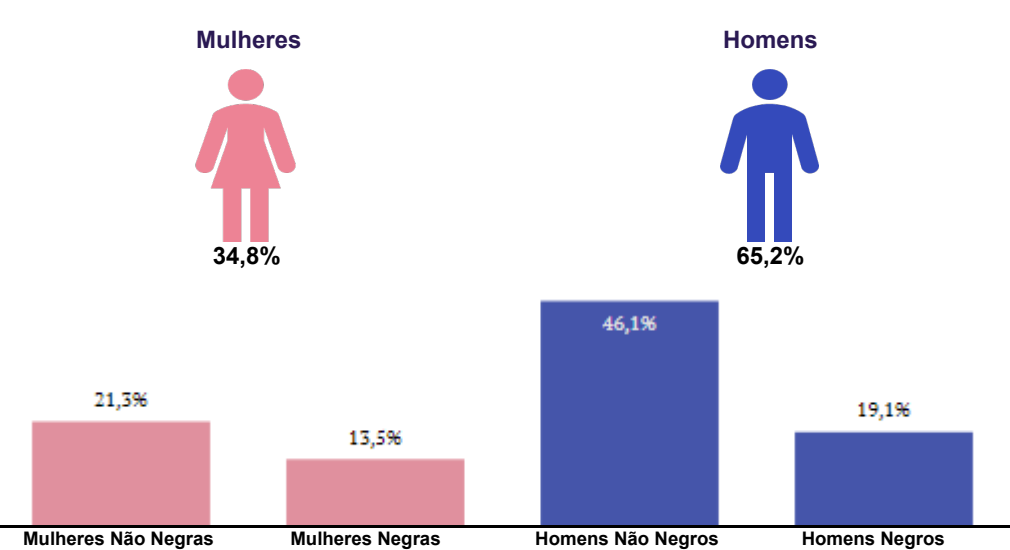
### Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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).

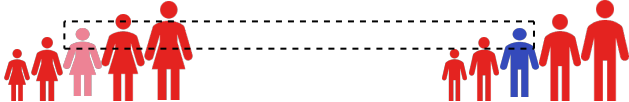
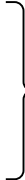
Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026.

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

## Empregador: 02.012.862/0031-85 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 295

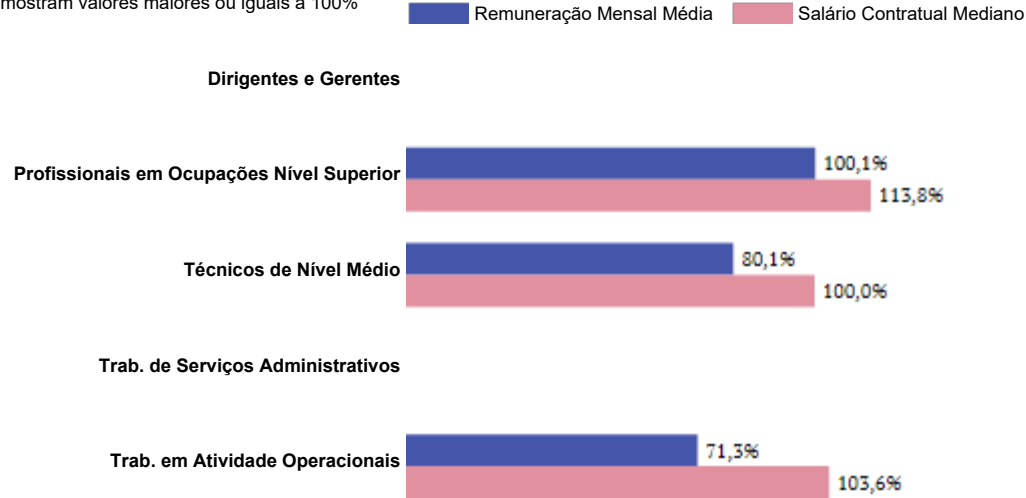
### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 71,1% 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>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 100,0%    |
| 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> <div>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</div> | 71,1%     |

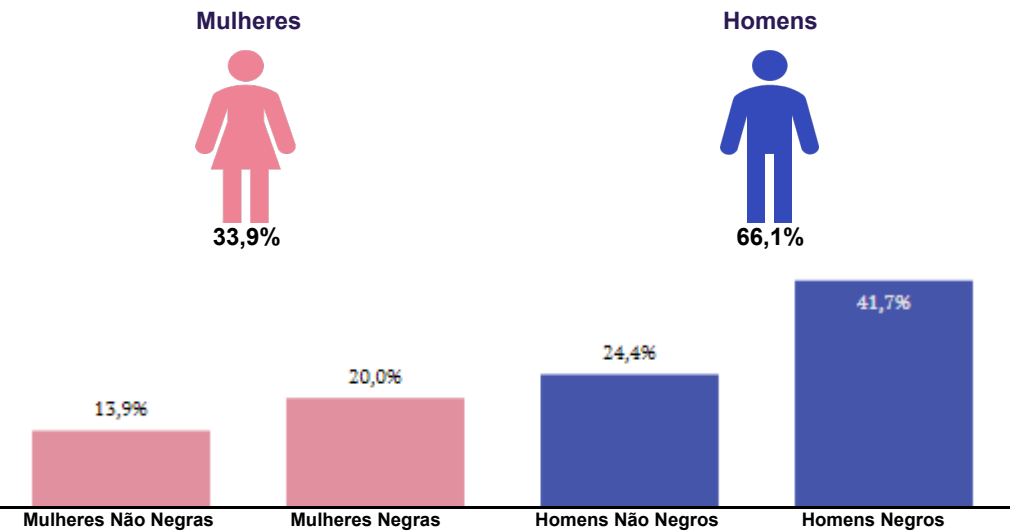
### Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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).

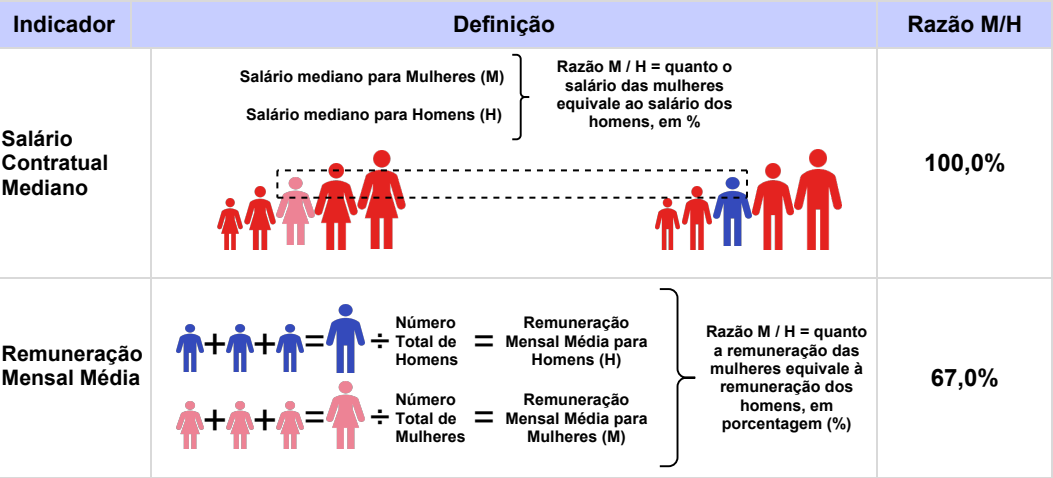
Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026.

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

## Empregador: 02.012.862/0032-66 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 221

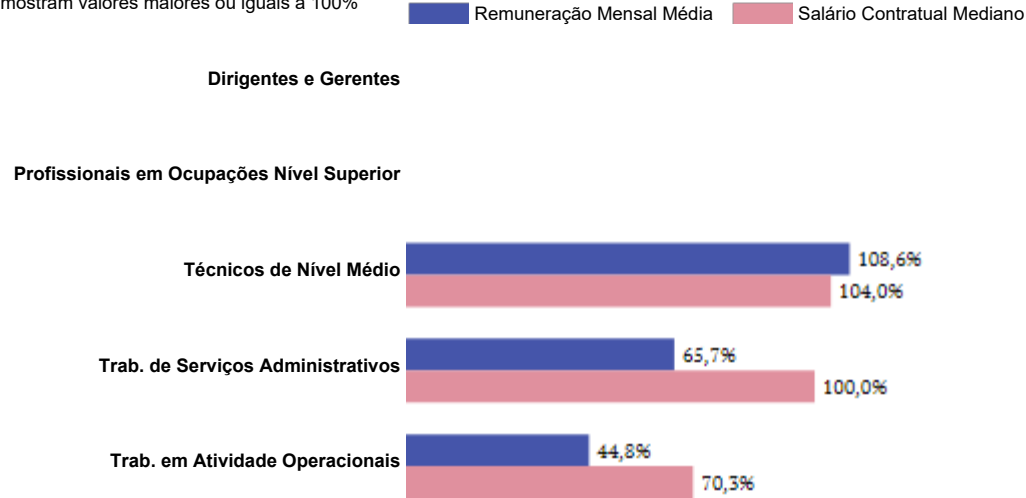
### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 67,0% da recebida pelos homens.



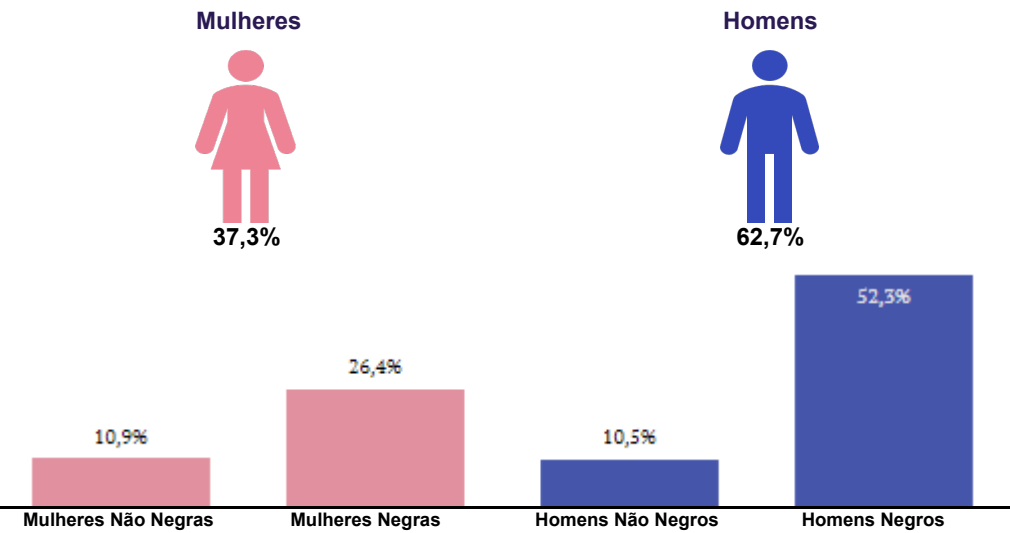
### Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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).

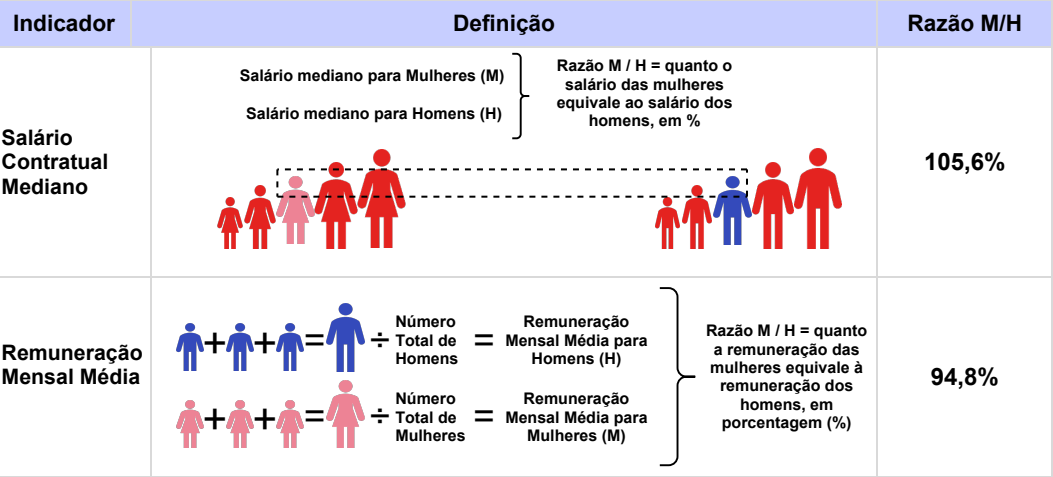
Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026.

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

## Empregador: 02.012.862/0035-09 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 236

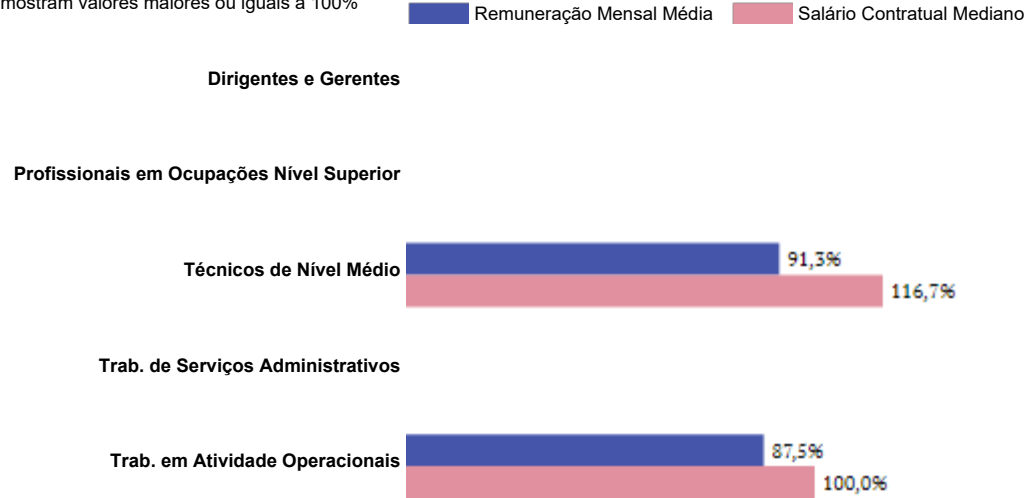
### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 105,6% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 94,8% da recebida pelos homens.



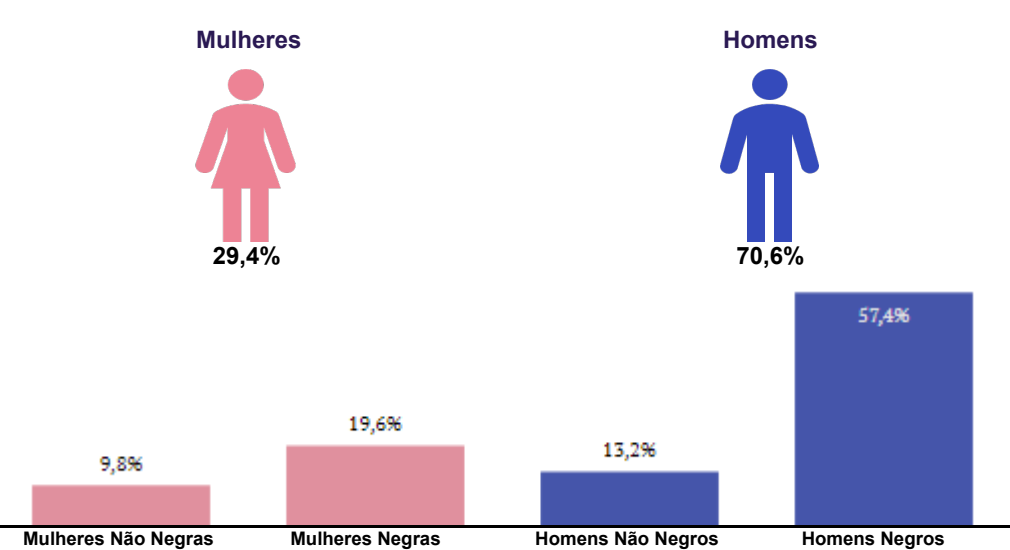
### Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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).

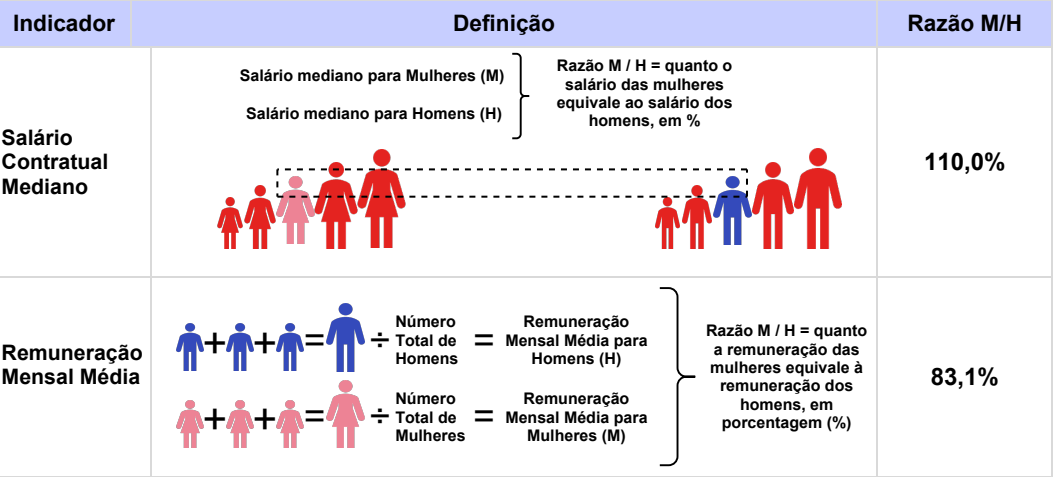
Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026.

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

## Empregador: 02.012.862/0037-70 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 135

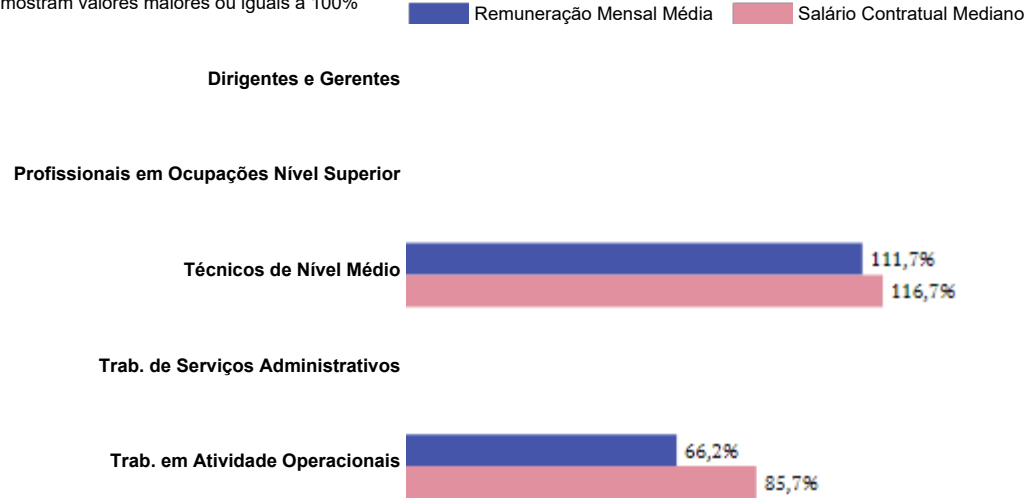
### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 110,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 83,1% da recebida pelos homens.



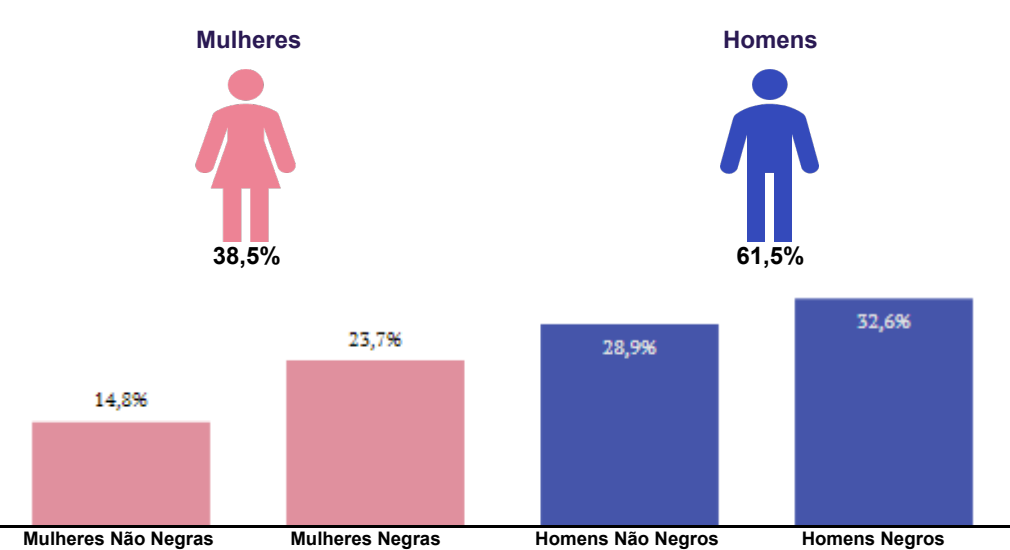
### Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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: 02.012.862/0061-09 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 2.671

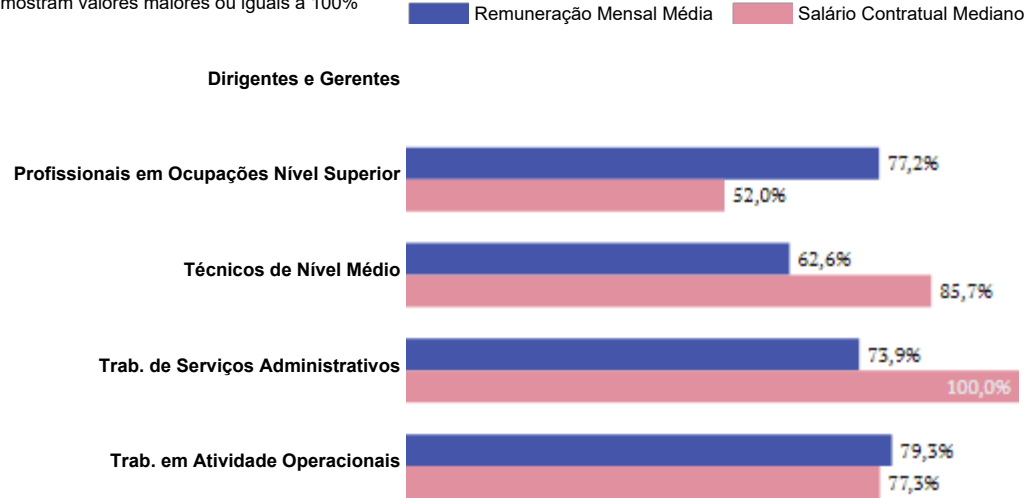
### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 51,1% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 62,2% 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>                                                                                             | 51,1%     |
| Remuneração Mensal Média   | <div><div>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</div></div> <div><div>Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</div></div> <div></div> | 62,2%     |

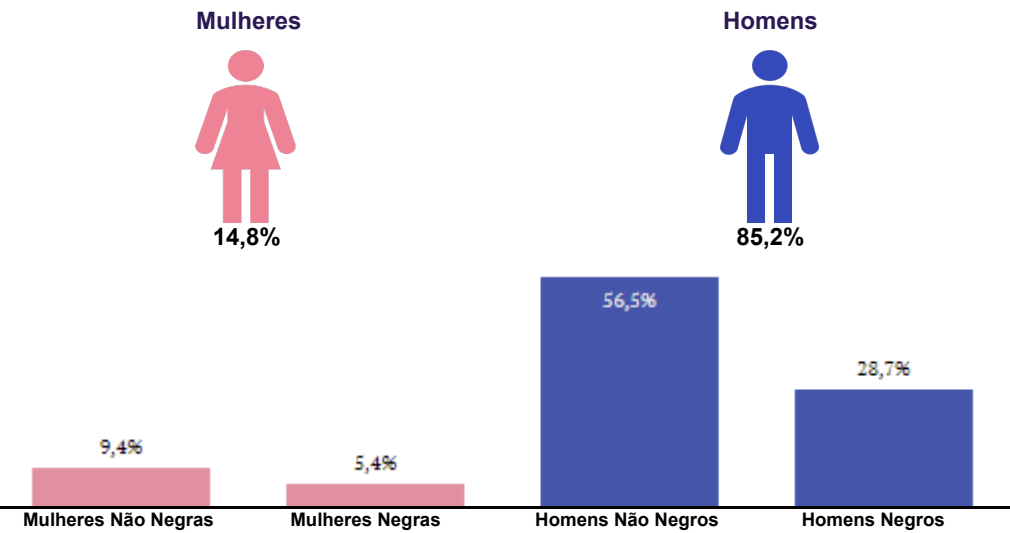
### Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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

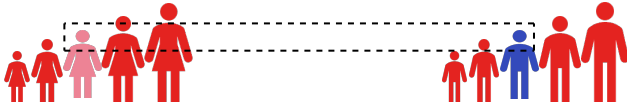
| Critérios remuneratórios                                                                                                         |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| Plano de Cargos e Salários 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).

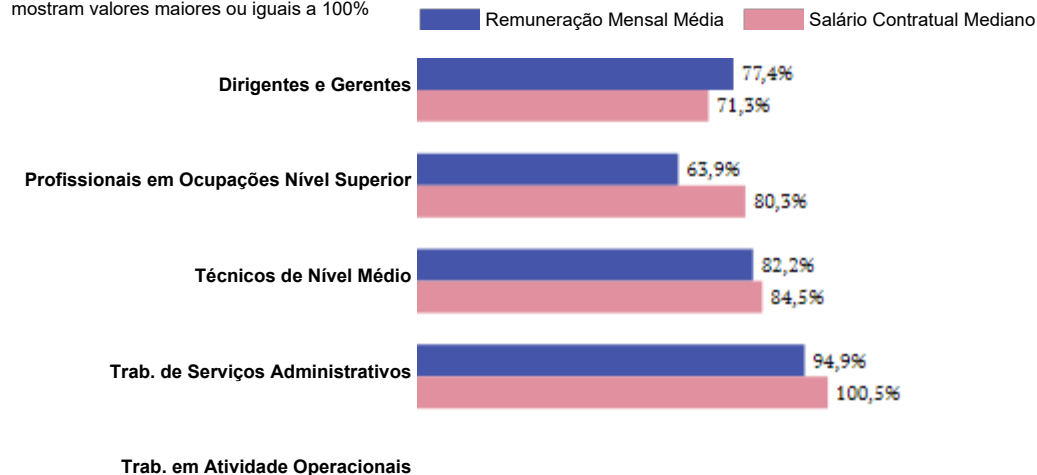
Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026.

**Empregador: 02.012.862/0072-53 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 999**

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 83,8% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 76,0% da recebida pelos homens.

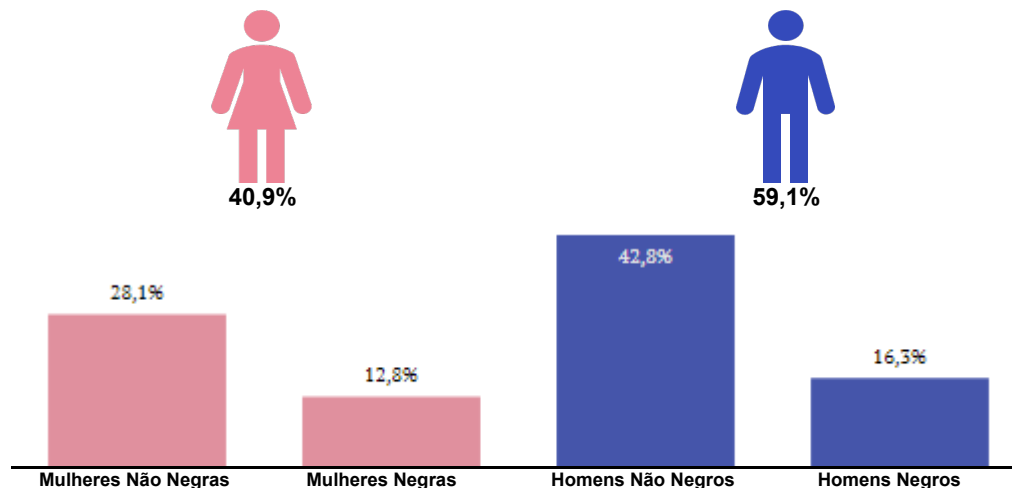
| Indicador                  | Definição                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 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>                                                                                                                                                             | 83,8%     |
| Remuneração Mensal Média   | <p> <math>\text{Número Total de Homens} \div \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}</math> </p> <p> <math>\text{Número Total de Mulheres} \div \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}</math> </p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>  | 76,0%     |

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.

## Mulheres



### 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                                                                              |  |
| <b>Ações para aumentar a diversidade</b>                                                                                         |  |
| 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.

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

## Empregador: 02.012.862/0080-63 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 167

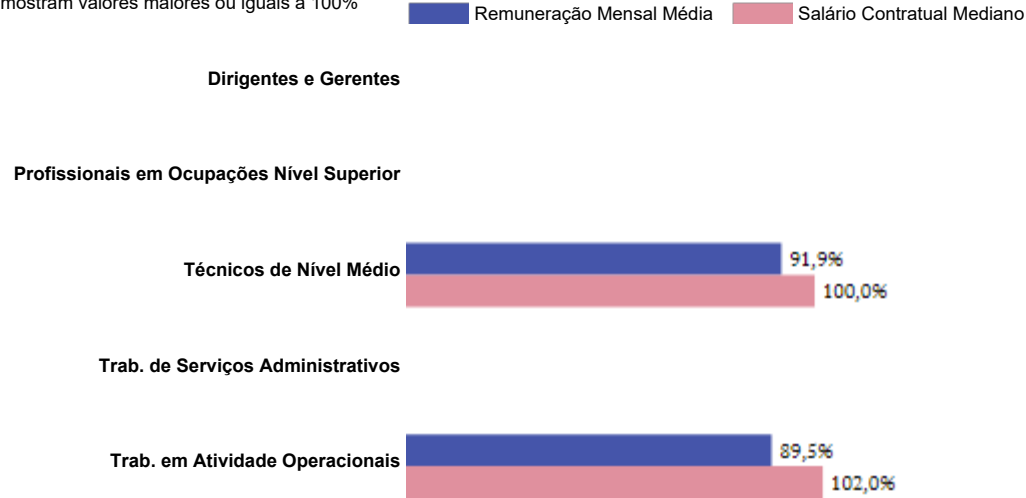
### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 73,6% 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> | 100,0%    |
| Remuneração Mensal Média   | <div></div>                                                                                         | 73,6%     |

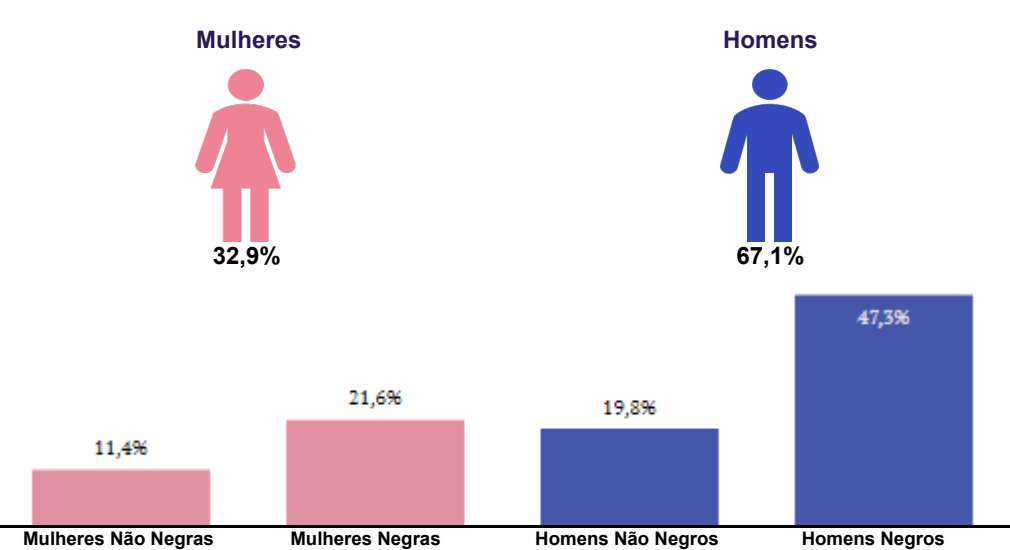
### Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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).

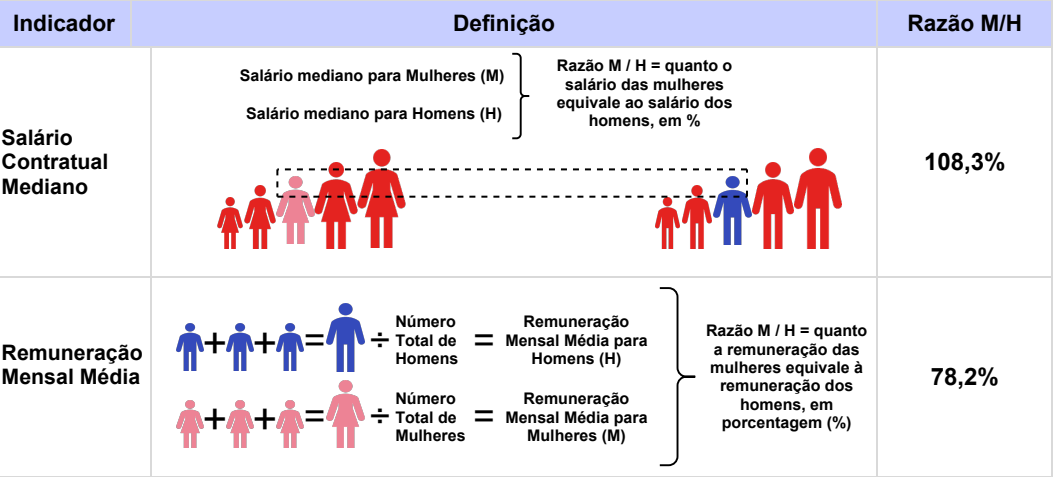
Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026.

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

## Empregador: 02.012.862/0211-67 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 104

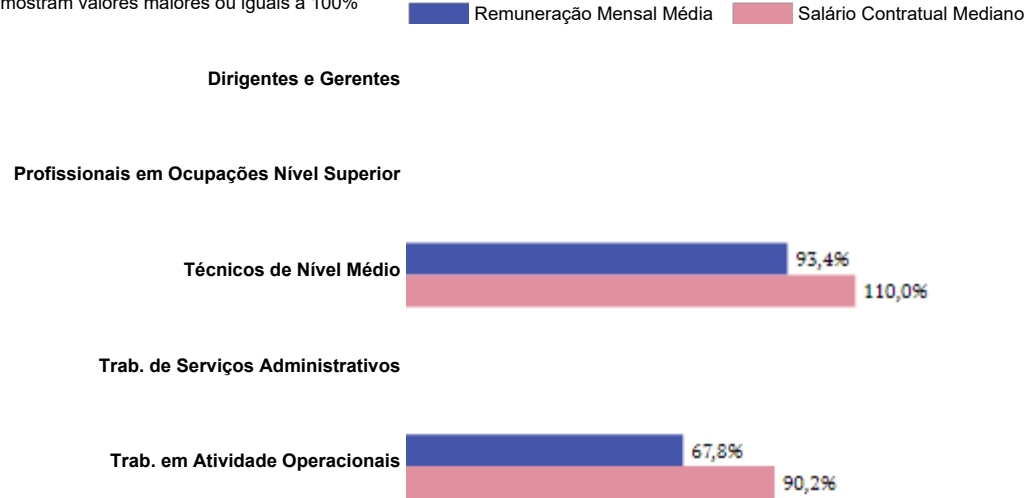
### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 108,3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 78,2% da recebida pelos homens.



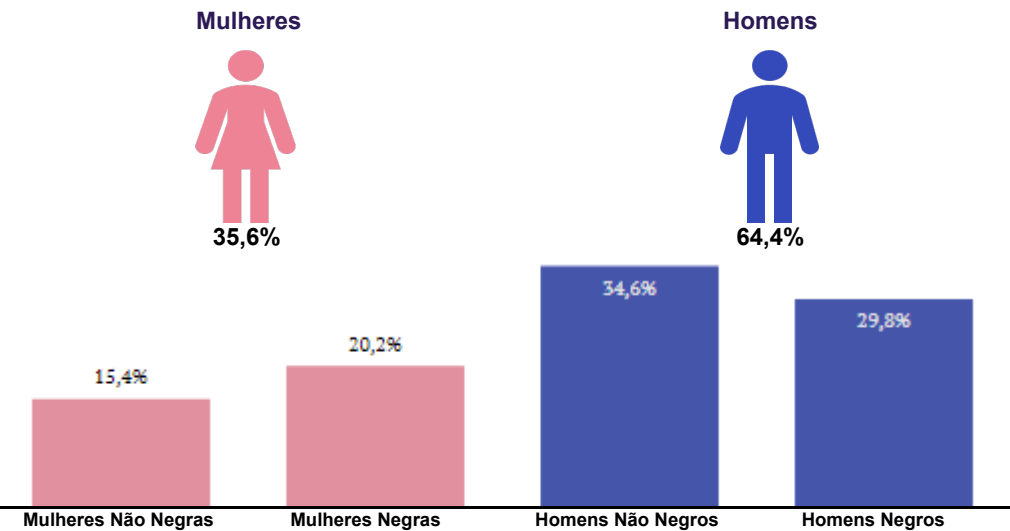
### Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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).

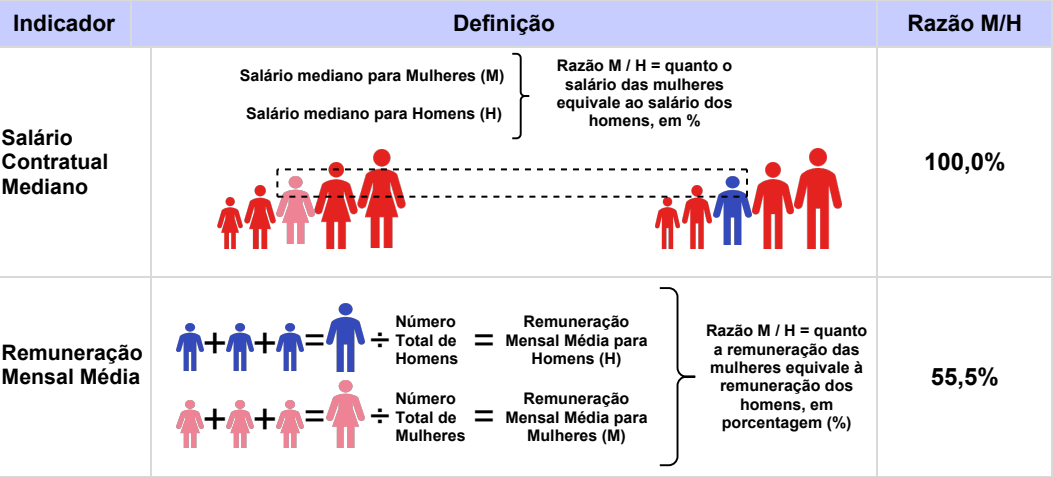
Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026.

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

## Empregador: 02.012.862/0219-14 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 2.522

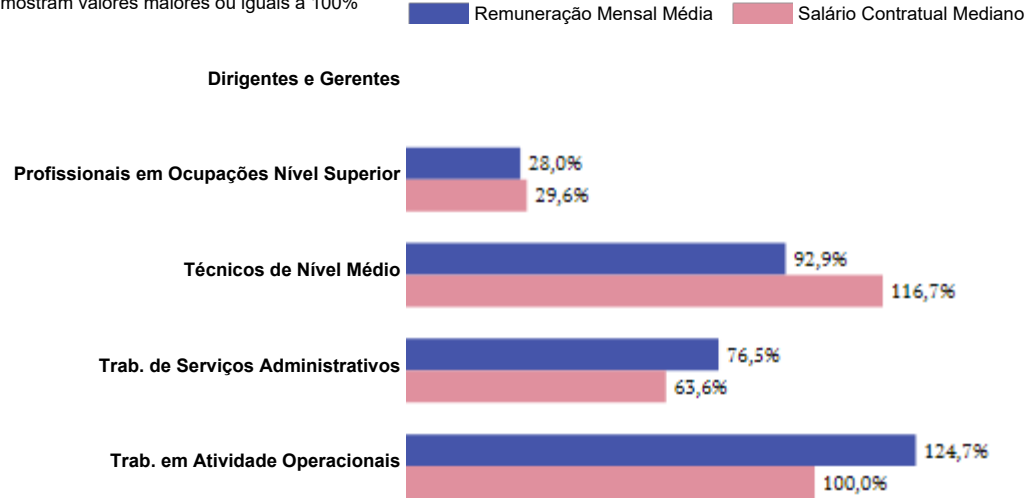
### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 55,5% da recebida pelos homens.



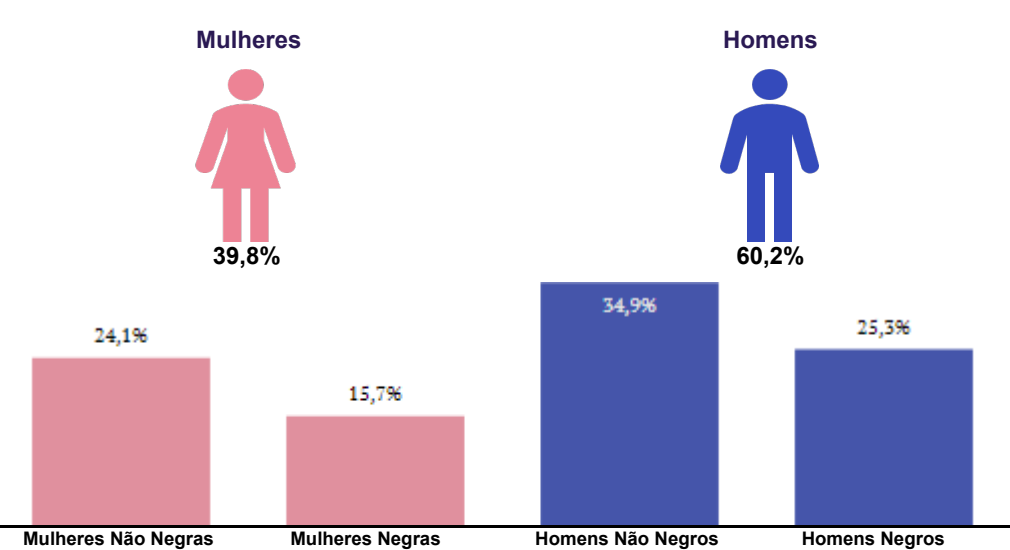
### Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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).

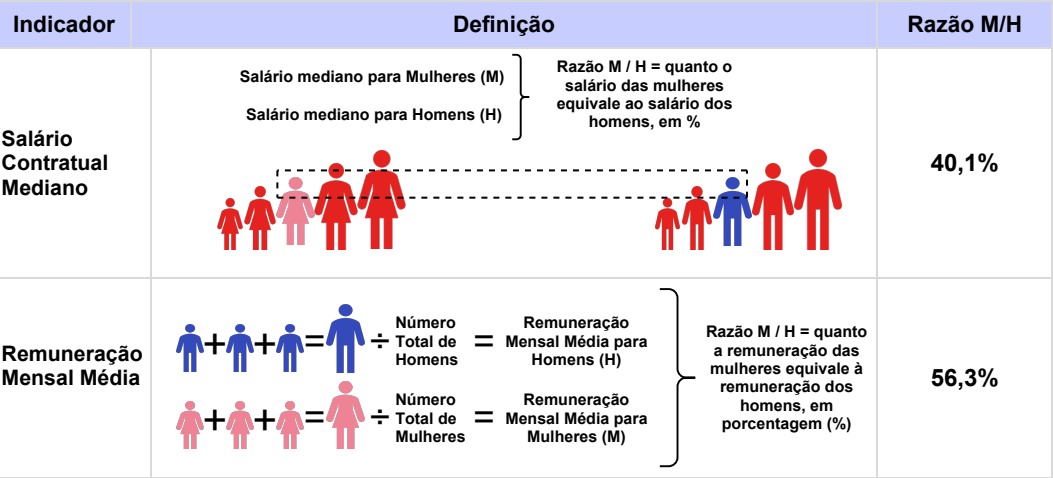
Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026.

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

## Empregador: 02.012.862/0229-96 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 490

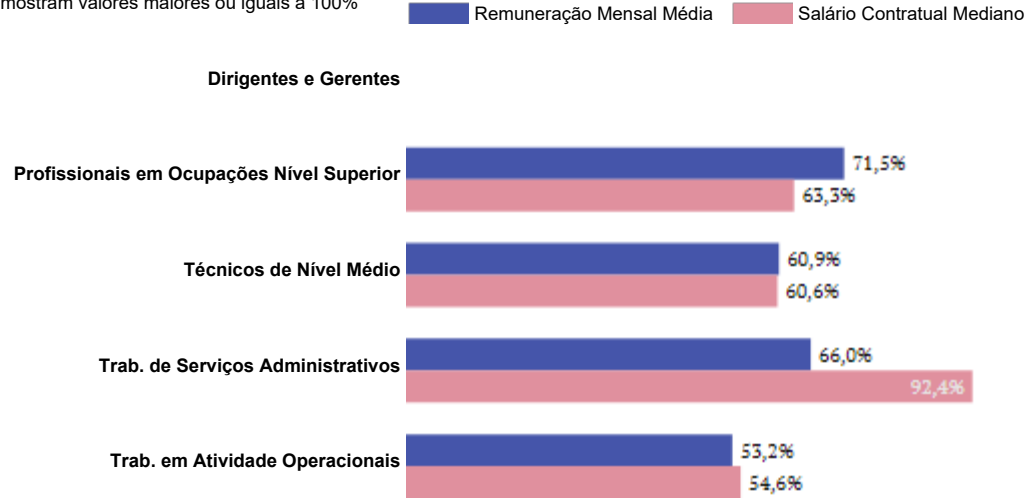
### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 40,1% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 56,3% da recebida pelos homens.



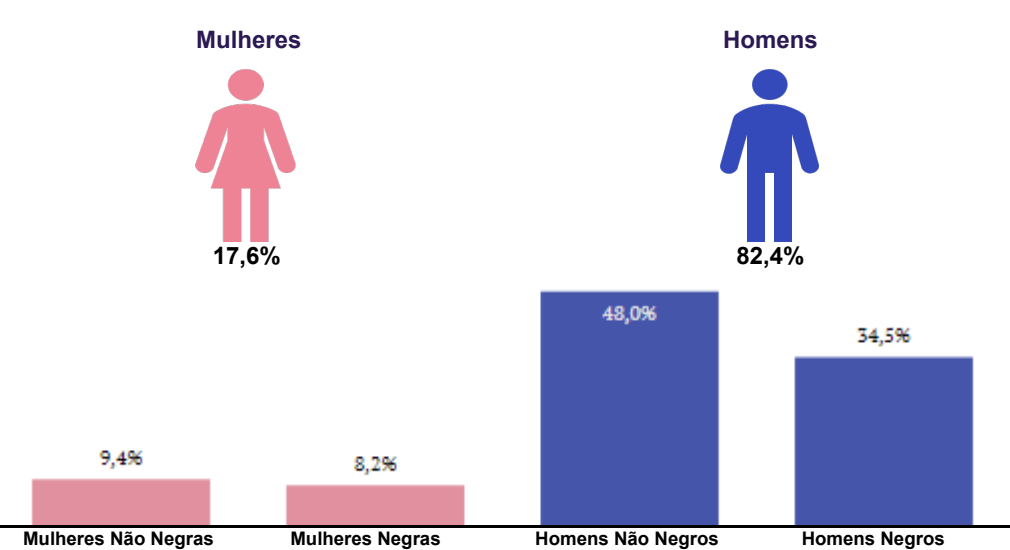
### Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.