

Relatório de **Transparência** **e Igualdade Salarial de** **Mulheres e Homens**

Em cumprimento aos termos da lei nº 14.611/23, Decreto nº 11.795/23 e Portaria do MTE nº 3.714/23, disponibilizamos aqui os relatórios cujas informações foram extraídas do sistema e-Social, relativos aos CNPJs 87.547.428/0002-18 e 87.547.428/0001-37 da companhia.

NOTA EXPLICATIVA

O relatório ora publicado fora elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e disponibilizado para a Empresa em 16/09/2025, tendo por base informações extraídas do sistema e-Social, relativas ao junho de 2025 e divulga informações considerando os 10 grandes grupos da CBO (Classificação Brasileira de Ocupações).

A empresa, nos termos da lei nº 14.611/23, Decreto nº 11.795/23 e Portaria do MTE nº 3.714/23, está obrigada a replicar o referido documento fornecido pelo MTE, sem que lhe tenha sido oportunizado qualquer possibilidade de questionamento e ou contraditório.

1. O critério utilizado para consolidação dos dados pelo MTE, qual seja, os 10 grandes grupos da CBO, que aglutinam mais de 2600 ocupações / atividades diferentes, resulta em verdadeira distorção da pretendida avaliação de igualdade salarial, na medida em que a média de remuneração fora realizada com base nos grandes grupos, desconsiderando a peculiaridade de cada uma das funções ou cargos, nos quais, as remunerações diferem.
2. O levantamento pelo Ministério do Trabalho e Emprego não contempla as previsões especiais e específicas contidas em normas coletivas, nas legislações esparsas nem o regramento previsto no art. 461 da CLT, ou seja, não considera o tempo de trabalho em uma determinada função, não considera o tempo de trabalho na empresa, bem como não considera a produtividade e a perfeição técnica, o que impossibilita a correta avaliação acerca da existência de desigualdade salarial, na medida em que compara realidades totalmente diversas, seja de atividade, função, responsabilidade e/ou remuneração.
3. O critério de remuneração utilizado no relatório, que leva em consideração, por exemplo, as horas extraordinárias, igualmente distorce a avaliação de igualdade salarial, vez que não são consideradas para o cálculo a motivação do trabalho extra realizado por homens e/ou mulheres.

Por fim a empresa manifesta que a conclusão do relatório, em seu objetivo principal, não espelha a realidade da companhia, reforçando que cumpre a legislação em vigor e defende a igualdade salarial sem qualquer discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade.

Empregador: 87.547.428/0002-18 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 147

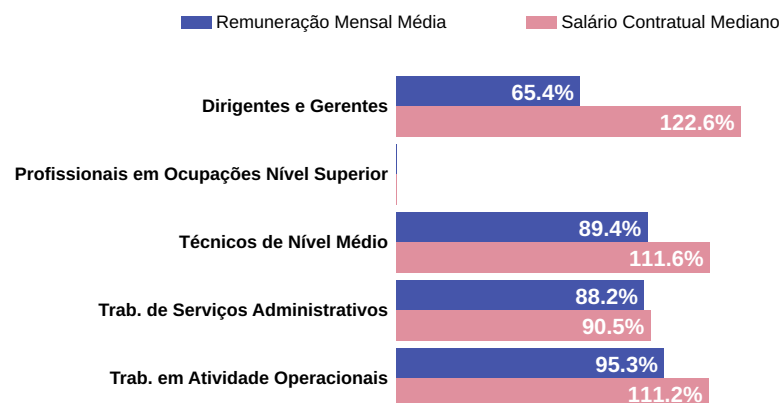
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 104.1% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 122.2% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	104.1%
Remuneração Mensal Média	$\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}$ $\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}$ Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	122.2%

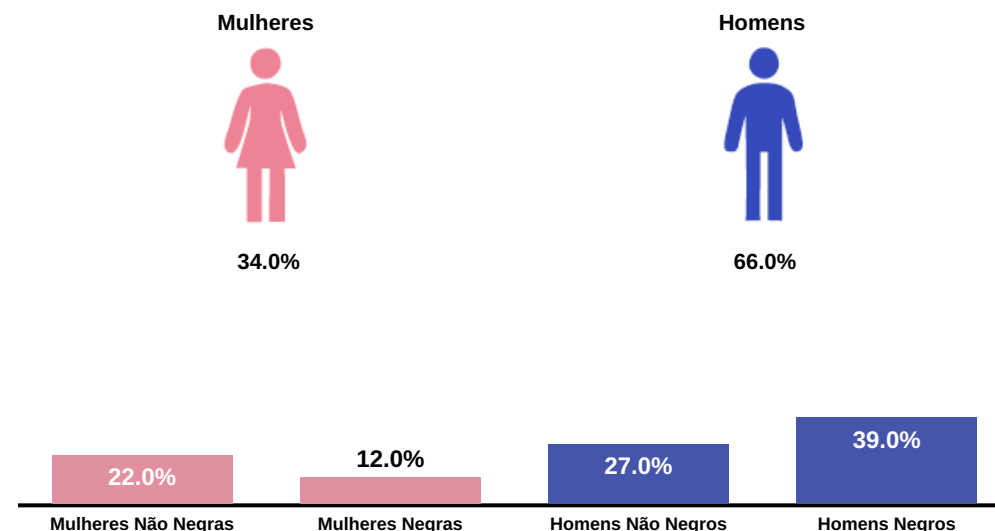
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

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



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

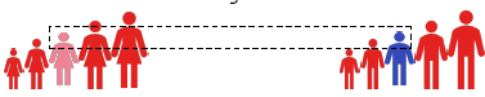
Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	
Proatividade, 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 cargo de direção e gerência	

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

Empregador: 87.547.428/0001-37 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 238

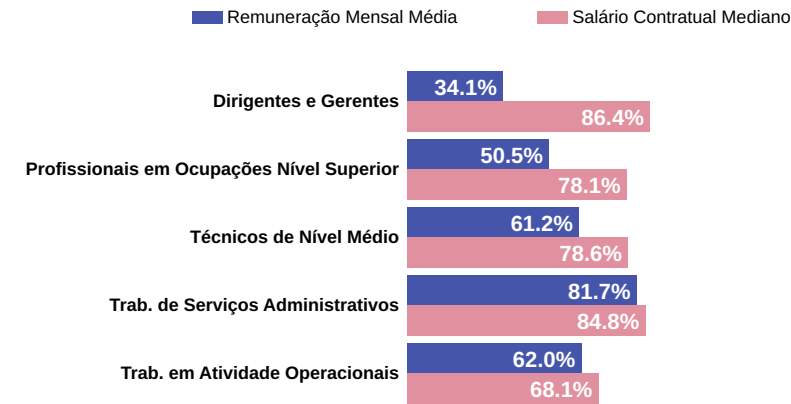
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 86.1% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 58.4% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H)  Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	86.1%
Remuneração Mensal Média	          Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	58.4%

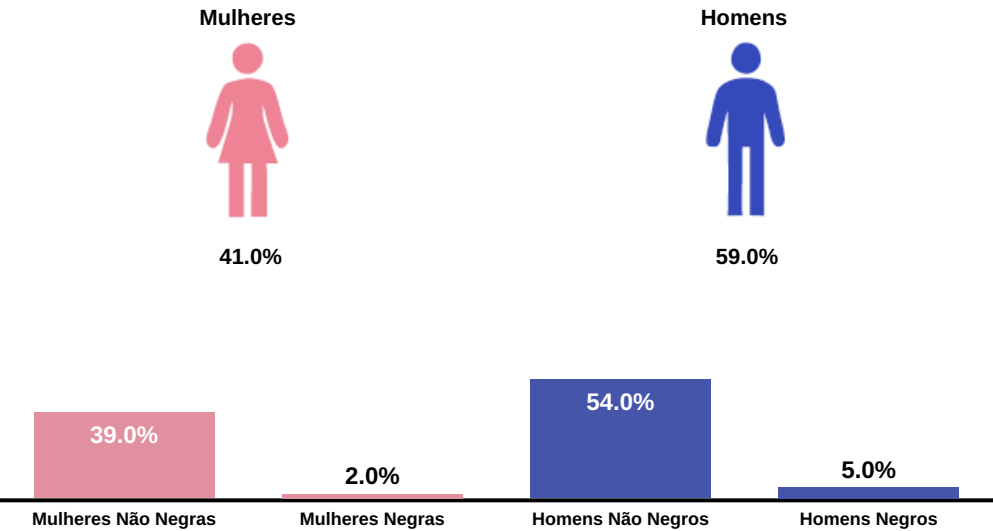
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

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



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 cargo de direção e gerência	