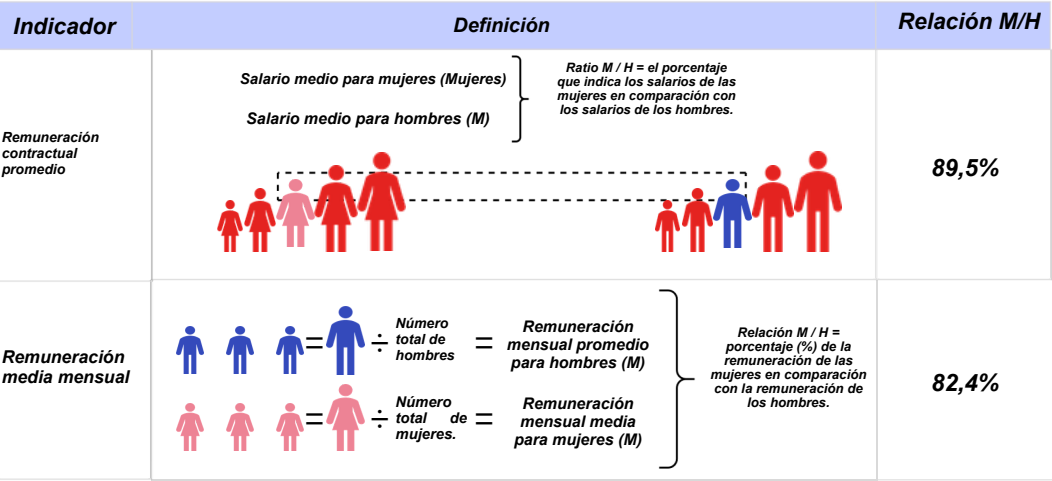


Informe de Transparencia e Igualdad Salarial para Mujeres y Hombres - Segundo Semestre de 2026

Empleador: 04.844.206/0001-59 / Número de empleados activos al 30 de junio de 2026: 331

La desigualdad en los ingresos entre mujeres y hombres

- El salario contractual promedio de las mujeres es el 89,5% del que reciben los hombres.
- La remuneración mensual promedio de las mujeres es el 82,4% de la que perciben los hombres.

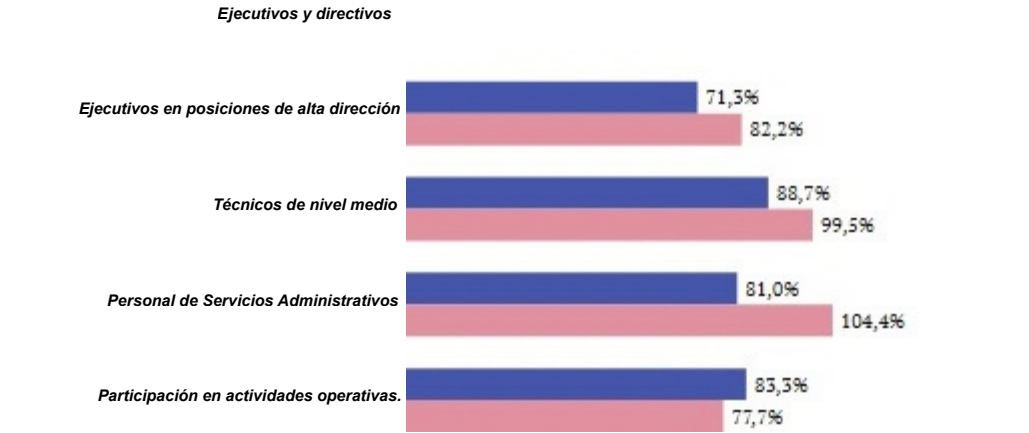


Disparidad salarial entre hombres y mujeres en las categorías ocupacionales más relevantes.

Se presenta el porcentaje de la remuneración de las mujeres en comparación con la de los hombres. Los escenarios favorables indican valores iguales o superiores al 100 %.

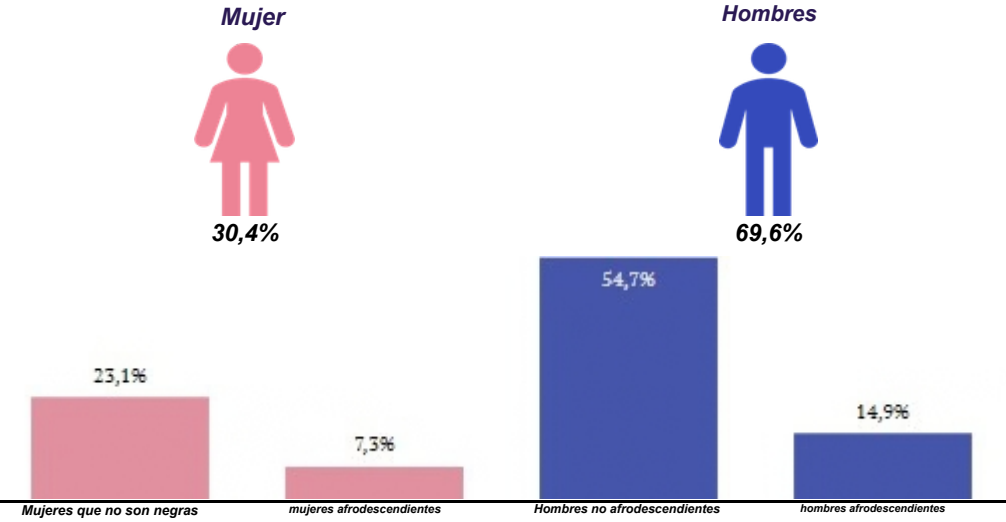
Remuneración media mensual

Remuneración contractual promedio



Para cada grupo ocupacional que no cuenta con un cálculo de la diferencia en el salario de contratación o la remuneración promedio, puede aplicarse una de las siguientes seis razones: (1) menos de tres mujeres; (2) menos de tres hombres; (3) ausencia de mujeres; (4) ausencia de hombres; (5) ni tres hombres ni tres mujeres presentes en dicho grupo ocupacional; (6) ausencia tanto de hombres como de mujeres en ese grupo ocupacional.

Composición total de empleados por género y raza/etnia.



Normas y políticas de compensación para fomentar la diversidad.

Criterios de indemnización	
Estrategia de empleo y retribución o plan de desarrollo profesional	
Alcanzar los objetivos de producción	
Disponibilidad para laborar horas adicionales, participar en reuniones con clientes y llevar a cabo viajes de trabajo.	
Disponibilidad de personal en las profesiones asignadas	
Experiencia profesional	
Colaboración en equipo	
Proactividad en la formulación de ideas y recomendaciones.	
Medidas para promover la diversidad	
Medidas para fomentar la distribución equitativa de las responsabilidades familiares entre ambos géneros.	
Políticas para la contratación de mujeres (mujeres afrodescendientes, mujeres con discapacidad, mujeres sobrevivientes de violencia, jefas de familia, mujeres LGBTQIA+, mujeres indígenas)	
Políticas orientadas a fomentar la inclusión de mujeres en posiciones de liderazgo y gestión.	

MTE – eSocial, RAIS Mensual (junio de 2026) y Portal Emprega Brasil (agosto de 2026).

Nota: Los registros de empleo activo corresponden al período de junio de 2026, mientras que las cifras de compensación abarcan de julio de 2025 a junio de 2026. Se recopiló información complementaria adicional en agosto de 2026.