

# **IGUALDADE SALARIAL RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA 2025**



MATRIZ

A remuneração média mensal das mulheres aumentou de 87.5% para 90.0% em relação aos homens, aproximando-se ainda mais da paridade.

Temos na Matriz uma representatividade feminina superior à masculina (52%), com aumento em relação ao ciclo anterior (50.6%).

Esses resultados demonstram avanços significativos: da remuneração média mensal das mulheres em relação aos homens, aproximando-se ainda mais da paridade salarial.

Seguiremos firmes em nosso compromisso de promover um ambiente cada vez mais **justo, inclusivo e transparente**, onde o talento e a dedicação sejam reconhecidos de forma igualitária.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025  
Empregador: 61.087.367/0001-89 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 326



Diferença salarial entre mulheres e homens

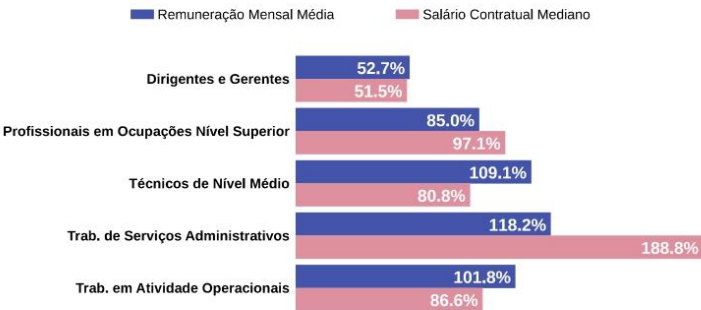
- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 101.4% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 90.0% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<div>Salário mediano para Mulheres (M)</div> <div>Salário mediano para Homens (H)</div> <div>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</div>	101.4%
Remuneração Mensal Média	<div>Remuneração Mensal Média para Homens (H)</div> <div>Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</div> <div>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</div>	90.0%

Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

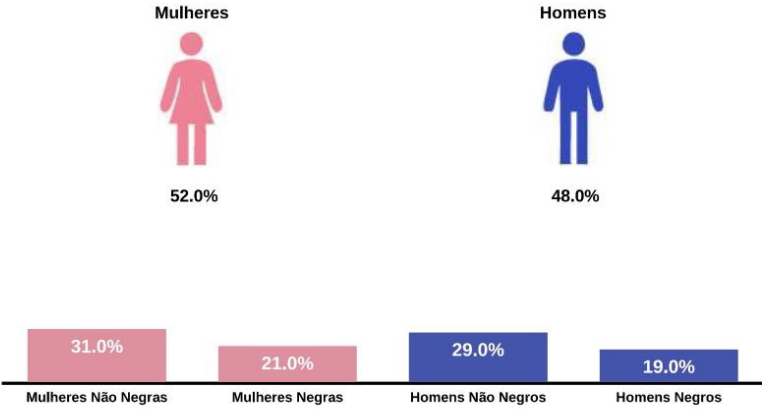
São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas

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 mulheres nem três homens naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Crítérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Crítérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Re
Cumprir metas de produção	Re
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Re
Capacidade de trabalho em equipe	Re
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Re
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Re
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	

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025



# SANTA FÉ DO SUL

O salário contratual mediano das mulheres aumentou significativamente de 69.0% para 97.5% em relação aos homens, representando um dos maiores avanços entre as filiais.

Na Filial Santa Fé do Sul, a remuneração média mensal das mulheres apresentou evolução, passando de 65.3% para 70.2% em relação aos homens, indicando um avanço na equidade de remuneração.

Esses resultados refletem nosso empenho em promover condições mais justas e equilibradas em todas as unidades, fortalecendo nossa cultura de transparência, respeito e valorização das pessoas.

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

Empregador: 61.087.367/0006-93 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 128



### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 97.5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 70.2% 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>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</div>	97.5%
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>	70.2%

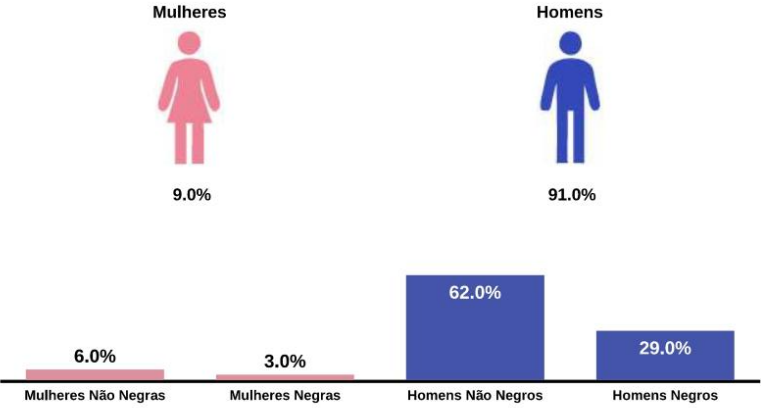
### Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

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



### Crítérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Crítérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Ativo
Cumprir metas de produção	Ativo
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Ativo
Capacidade de trabalho em equipe	Ativo
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Ativo
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Ativo
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	

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025





O salário contratual mediano das mulheres aumentou de 83.7% para 96.2% em relação aos homens, demonstrando um avanço significativo na equidade salarial.

As mulheres alcançaram a paridade salarial (100%) nas atividades operacionais, um avanço importante em relação ao ciclo anterior (80.9%).

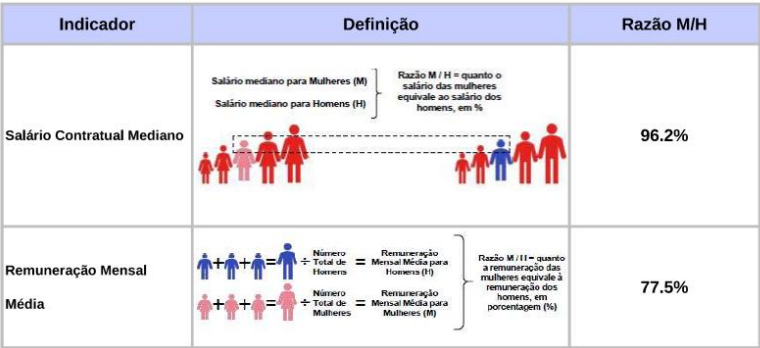
Esses indicadores reforçam o compromisso da unidade em promover a igualdade de oportunidades e consolidam um passo importante rumo à construção de um ambiente mais justo e inclusivo

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025  
Empregador: 61.087.367/0016-65 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 188



Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 96.2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 77.5% da recebida pelos homens.



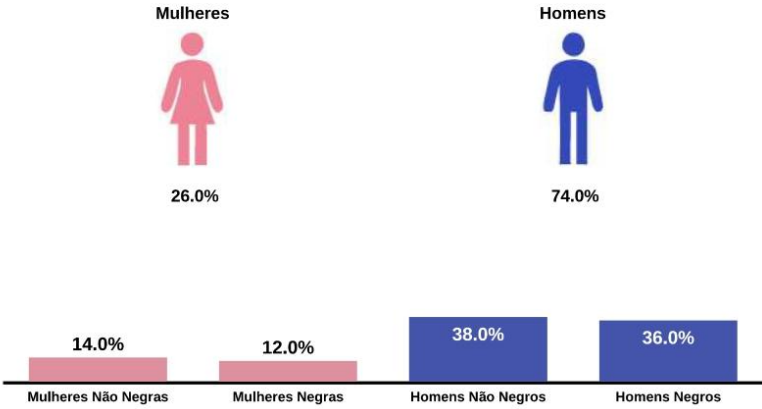
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

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	Re
Cumprir metas de produção	Re
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Re
Capacidade de trabalho em equipe	Re
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Re
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Re
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	

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025

