



SUPERVISÃO DE MERCADOS

BOOK DE
EQUIPARAÇÃO
SALARIAL

2026



Introdução

Diversidade, equidade e inclusão são prioridades para BSM e a Companhia está comprometida em todos os níveis para aumentar os indicadores destes pilares.

Este material tem como objetivo apresentar as ações implementadas pela BSM para eliminar quaisquer disparidades salariais eventualmente identificadas e assegurar a igualdade de remuneração entre homens e mulheres em nossa organização. Reconhecemos a importância de garantir a equidade salarial, valorizando a diversidade de gênero em todos os níveis do ambiente de trabalho.

Ao longo deste documento, compartilharemos as práticas e iniciativas que adotamos para enfrentar a questão da equidade de gênero na companhia. Apresentaremos as medidas concretas que implementamos, incluindo ações específicas para valorizar a diversidade de gênero em todos os aspectos da organização, desde a contratação até a promoção, passando pelo desenvolvimento de carreira.

Ao compartilhar nossas ações, buscamos não apenas destacar o compromisso da BSM com a equidade salarial e a valorização da diversidade de gênero, mas também esperamos que este material inspire e motive outras organizações a adotarem medidas concretas para garantir a inexistência de disparidades salariais, promover a igualdade de remuneração e valorizar a diversidade.

Sabemos que ainda há desafios pela frente, mas mantemos o otimismo de que, com nosso comprometimento e ações contínuas, alcançaremos uma representatividade cada vez mais equânime.

Todas as práticas mencionadas neste guia são da B3 e se estendem para BSM, B3 Educação e B3 Social.



Sumário



- 04 Nossas práticas de Diversidade
- 16 Remuneração na BSM
- 18 Equidade Salarial
- 22 Relatórios

NOSSAS
práticas



NOSSA evolução

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
<p>Mapear e diagnosticar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pesquisa de mercado e benches • 1º Censo da Diversidade 	<p>Estruturar e comunicar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Núcleos de Diversidade • Primeiro posicionamento interno e externo • Formação alta liderança 	<p>Inspirar e vivenciar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meta corporativa • Revisão de práticas de Pessoas • Programas focados no R&S e desenvolvimento • Atuação em parceria com Compliance – Canal de denúncias • Formação dos níveis de gestão • 2º Censo da Diversidade 	<p>Vivenciar e consolidar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meta corporativa • Ambiente seguro e livre de assédio e discriminação • Letramento sobre o tema para toda a companhia • D&I como parte da estratégia da organização • Indução de boas práticas • Programa de mentoria para mulheres 	<p>Evoluir e induzir</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meta corporativa • Meta liderança: responsabilização e evolução • 3º Censo da Diversidade • Estratégia de indução de boas práticas • Programa de equidade racial em Conselhos • Programa de mentoria para mulheres 2ª edição 	<p>Indução e dados</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lançamento guia de boas práticas em DEI • Lançamento Pesquisa Brasil • Anexo ASG • Índice de Diversidade • Segunda turma programa de equidade racial em conselhos • Pacto das pretas (desenvolvimento de mais de 50 mulheres negras) • Programa de mentoria para mulheres 3ª edição 	<p>Evolução interna e consolidar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lançamento do guia censitário • Avanços no ambiente interno: inclusão 2.0 • Hub Diversidade • Cadeia de Valor de fornecedores e grupos sub-representados 	<p>Pertencimento e Indução via dados e inovação</p> <ul style="list-style-type: none"> • Semana da Diversidade • Expansão de Acessibilidade 100% • Biblioteca de Diversidade • 35,4% de Mulheres em Liderança • Atingimento da meta atrelada ao SLB (Sustainability Linked Bond) • Lançamento Pesquisa Lideranças Plurais • Programa de mentoria para mulheres 4ª edição • Programa de mentoria para pessoas negras 1ª edição

N O S S A evolução

Em nossa atuação como indutora de boas práticas, é nosso papel não só fornecer regras, mas dar insumos para que as empresas as cumpram.

Anexo ASG

A Comissão de Valores Mobiliários (CVM) aprovou o Anexo ASG, documento com as medidas propostas pela B3 para estimular a diversidade de gênero e a presença de grupos sub-representados em cargos de alta liderança, além de ampliar a transparência no reporte de boas práticas ambientais, sociais e de governança pelas companhias listadas. O anexo exige transparência das companhias ao mercado, fazendo com que essas “escolhas” sejam divulgadas em um documento público anualmente. Com a aprovação do anexo ASG em 2023, os primeiros reports das práticas sugeridas devem começar a ser feitos em 2025.

Índice de Diversidade – IDIVERSA

Em 2023, a B3 criou o primeiro índice de Diversidade da América-Latina que contempla raça-cor e gênero. O IDIVERSA B3 é uma carteira teórica de ativos, elaborada de acordo com procedimentos e regras constantes do Manual de Definições e Procedimentos dos Índices da B3.

Seu objetivo é tornar os indicadores de diversidade visíveis e tangíveis para o mercado e gerar comparabilidade no desempenho das empresas, induzindo-as a adotarem as melhores práticas em relação à diversidade.

Um dos *gaps* que encontramos no mercado foi a carência de dados e pesquisas sobre o tema. Dado este cenário, produzimos materiais para dar suporte ao mercado.

Mulheres em ações

Com o objetivo de compreender o cenário contemporâneo e incentivar a diversidade na alta liderança das empresas listadas na B3, divulgamos em 2021 a primeira edição do relatório Mulheres em Ações. O estudo apresentou dados sobre a presença feminina nos conselhos de administração e nas diretorias executivas, segmentados por nível de listagem. Além disso, trouxe um panorama de iniciativas nacionais e internacionais voltadas à promoção da diversidade de gênero nas organizações, bem como ações conduzidas pela própria B3 no âmbito de diversidade e inclusão.

Em 2025, ampliamos o escopo das análises para incluir informações relacionadas a cor, raça e pessoas com deficiência. Com essa evolução, o estudo passou a se chamar “Lideranças Plurais”, refletindo de forma mais abrangente o compromisso com a pluralidade e a equidade na alta gestão.

Pesquisa de Diversidade

Pesquisa feita em parceria com a Locomotiva com o intuito de trazer um panorama Brasil em relação a pauta de Diversidade.

A pesquisa é dividida em 3 principais frentes:


A percepção do Brasileiro em relação à diversidade; como os brasileiros percebem o papel das marcas e empresas em relação à diversidade; demandas de diversidade para a marca empregadora.

Guia de boas práticas


O guia Investimos em Diversidade, Equidade e Inclusão apresenta exemplos de iniciativas adotadas pela B3 e cases do mercado, além de compartilhar informações sobre os pilares de diversidade e recomendações para as empresas.

Guia Mapeando a diversidade nas empresas

O guia Mapeando a diversidade nas empresas, desenvolvido em parceria com a Locomotiva, tem como objetivo indicar o passo a passo de cada uma das etapas de elaboração de um Censo Corporativo, para garantir que sua aplicação não seja uma mera formalidade e sim uma ferramenta estratégica para a pauta de Diversidade, Equidade e Inclusão nas empresas.



**Nosso papel é
compartilhar práticas
com o mercado, para
que todos possam
evoluir. Por isso, um dos
nossos pilares é
empregabilidade:**



Conselheira 101 – Columbia University

O programa tem o objetivo de ampliar o conhecimento e a participação de mulheres negras e indígenas em conselhos administrativos. Em outubro de 2025, concluímos a formação de uma turma de 43 executivas na Columbia University, em Nova Iorque.

Em 2024, também apoiamos essa agenda por meio do patrocínio ao programa Women in Governance, da UCLA (Universidade da Califórnia), beneficiando 31 executivas.

Nossos compromissos externos vão para além da adesão de pactos.

Women's Empowerment Principles (WEPs)

Auxilia o setor privado a promover igualdade de gênero no ambiente de trabalho, no mercado e na comunidade. É realizada pela ONU Mulheres e Pacto Global. Somos signatários do WEPs desde 2017, o que nos tornou a primeira bolsa signatária nas Américas e a sexta no mundo.

Be Together

Em 2019 criamos o Be Together, iniciativa que reúne mulheres do mercado financeiro representando empresas clientes da B3, e que tem por objetivo o aprendizado mútuo e a troca de boas práticas nas empresas para promover a presença feminina no mercado financeiro e contribuir para um ambiente mais justo, diverso, igualitário e atrativo para as mulheres.



Toque de Campanha pela Equidade de Gênero

Ação mundial da Sustainable Stock Exchanges (SSE), da qual somos signatários fundadores.

Realizado desde 2017, esse evento busca ampliar a conscientização sobre o papel do setor privado nos avanços da igualdade de gênero no mercado e na sociedade.



Toque de Campanha pelo Orgulho LGBTQ+

Primeiro Toque de Campanha pelo Orgulho LGBTQIAP+. Mais do que um gesto simbólico, o evento reforça o nosso compromisso com um mercado mais inclusivo, diverso e representativo.

Diversidade não é uma pauta temporária. É estratégia, inovação e responsabilidade. Ambientes diversos são mais resilientes e empresas inclusivas são mais preparadas.

Nossa preocupação é estar aliado as melhores causas.



OUTstand

Em 2020, entramos para OUTstand, rede de profissionais do mercado financeiro que encoraja e mobiliza reflexões sobre o tema LGBTQIA+ em empresas deste segmento, promovendo diversidade e inclusão, da qual somos participantes.



Pacto de promoção pela equidade racial

Em 2021, aderimos ao Pacto de Promoção pela Equidade Racial. É uma iniciativa que propõe implementar um Protocolo ESG Racial para o Brasil, trazendo a questão racial para o centro do debate econômico brasileiro e atraindo a atenção de grandes empresas nacionais e multinacionais da sociedade civil para o tema.



Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+

Em 2022, aderimos ao Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, criado para mobilizar empresas em torno do reconhecimento, da promoção e da proteção dos direitos humanos da população LGBTQIA+. O objetivo é buscado por meio do aprimoramento de práticas de gestão empresarial e pelo combate à homofobia e à LGBTfobia, cujos efeitos são nocivos sobre as pessoas, os negócios e a própria sociedade.

Diversidade e Inclusão fazem parte da nossa jornada e da nossa Cultura. Olhamos para cada uma das frentes através de mapeamento, desenvolvimento e grupos de acolhimento.

Desenvolvimento

Desde 2019, fazemos treinamento sobre Diversidade para a alta liderança.

Desde 2020, aplicamos um treinamento obrigatório de DEI com abrangência de 100% da organização.

Os funcionários devem realizar de forma anual. O tema também faz parte da agenda de integração dos novos funcionários e em ações específicas e recorrentes de desenvolvimento.

Censo de Diversidade

Desde 2018, aplicamos Censo de Diversidade para metrificar a pauta dentro da companhia.

Nosso censo é realizado a cada 2 anos. Em 2024 tivemos o 4º.

Núcleos

Nossos Núcleos de Diversidade nasceram através do primeiro Censo de Diversidade aplicado na B3.

Promovem espaço de acolhimento, escuta, visibilidade e ações práticas em 5 frentes prioritárias: Gênero, Raça e Etnia, LGBTQ+, Pessoas com Deficiência e Gerações.

Em cada uma dessas frentes, eles são os responsáveis por avaliar cenários e criar estratégias e planos de ação para que a B3 siga melhorando e endereçando as demandas relacionadas a cada um desses grupos.

Entendemos que, para avançar em diversidade, era necessário intencionalidade em cada processo e metas para avançar.

Shortlist Diversa

A Shortlist Diversa consiste em apresentar candidatos para vagas abertas que façam parte de algum grupo sub-representado. Garantindo assim, que o gestor tenha acesso a esses públicos para a contratação. Fechamos **2024 com 79% dos processos contendo Shortlist Diversa, o que resultou em 73% de contratações diversas.**

CV Oculito

Desde 2020, inserimos na rotina de recrutamento e seleção ferramentas mais inclusivas, como a apresentação de shortlists diversas e a atuação em conjunto com parceiros e consultorias especializadas na temática. Desde agosto de 2021, adotamos também a prática de “currículo oculto”, que consiste na apresentação de perfis para os gestores ocultando informações como nome, gênero, idade, deficiência, endereço residencial, e em alguns casos formação acadêmica. Essa prática tem como objetivo minimizar o impacto dos vieses na primeira etapa da seleção por parte dos gestores, focando a análise no conhecimento técnico e experiências dos candidatos. Em 2024, 47% dos processos de seleção foram conduzidos com currículos ocultos.

Meta para a liderança

100% da liderança da B3 possui metas individuais para aumentar representatividade. Contamos com um dashboard para o monitoramento mensal dos indicadores, que também são acompanhados pela alta liderança. Parte desses indicadores é reportada nos nossos relatórios anuais, que passam por auditoria externa.

Meta de Diversidade

Desde 2020, definimos, com a participação do Conselho de Administração, uma meta organizacional e corporativa referente a DEI, que impacta na remuneração variável do CEO. A meta consiste no aumento da representatividade interna de públicos específicos, além do avanço nas demais frentes relacionadas ao tema. Nosso Comitê de Pessoas e Remuneração e a alta liderança se engajam no tema, com periodicidade de pautas garantidas para o reporte e acompanhamento das ações. De 2021 em diante, colocamos metas para todas as lideranças da companhia, com o intuito de trabalhar além da responsabilização, a intencionalidade.

Desenvolvemos programas e ações afirmativas voltadas para cada público, atendendo suas necessidades.

Programa de estágio

Iniciado em 2020, o programa tem como objetivo ampliar a representatividade racial na B3. Em 2021, o número de participantes quintuplicou em candidaturas e contratações. Após a admissão, os jovens seguem uma trilha de desenvolvimento construída dentro do programa. A iniciativa contribuiu para o aumento da representatividade de pessoas negras em posições de estágio, passando de 10% em 2018 para 30% em 2024. **Em 2025, fechamos nossas vagas com mais de 50% de representatividade racial.**

Programa de Mentoria para Mulheres

Programa com objetivo de impulsionar a carreira das mulheres analistas III e coordenadoras como uma ação afirmativa de equidade de gênero.

Desde a sua primeira edição, iniciada em 2021, o programa faz muito sucesso entre as mulheres da B3 e já somam mais de 100 participantes.

Com a edição de 2025, **já são mais de 40% das participantes promovidas.**

Programa de Mentoria para Pessoas Negras

Em 2025 demos início à primeira edição do Programa de Mentoria para Pessoas Negras. O objetivo é acelerar a performance de Analistas II e III visando transformar os participantes em lideranças da Companhia no futuro. A iniciativa contou com 30 participantes na primeira edição e até o fechamento do ano 20% das pessoas já haviam sido promovidas.

A experiência do funcionário perpassa por diversidade em diversas esferas

Bebê a caminho

- Além de promover os encontros para os futuros pais e mães, o programa traz rodas mensais de parentalidade, mostrando que filhos e carreira podem caminhar juntos.
- Curso on-line e rodas virtuais;
- Guia de apoio e orientações;
- Isenção de coparticipação nas consultas médicas durante a gestação. Reembolso limitado ao teto da tabela.
- Presente enviado para casa dos pais e mães trimestralmente.

Sala de amamentação

Ao retornar da licença maternidade, as mães que ainda estejam amamentando recebem um kit e tem a opção de utilizar um espaço confortável para retirar o leite e armazená-lo durante o horário de trabalho.

Mentoria para Mães

Mentoria com foco no equilíbrio entre maternidade e carreira, com 12 sessões mensais de uma hora cada.

Participantes com filhos de 0 a 5 anos têm acesso a uma plataforma online por 12 meses, com conteúdos complementares. As turmas são formadas anualmente, em janeiro.

Licença parental e PLR

Fazemos parte do programa Empresa Cidadã, que permite a ampliação do período de licença-maternidade de 120 para 180 dias, de acordo com a Lei no 11.770/08, desde que seja uma opção da funcionária. A prorrogação também vale para a mãe que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção.

Para o pai, a licença remunerada é de cinco dias após nascimento, adoção da criança ou obtenção da guarda judicial. O período pode ser prorrogado por mais 15 dias, totalizando 20 dias, mediante a realização de curso específico sobre paternidade.

Desde 2021, mudamos a forma de pagamento do programa de Participação nos Lucros e Resultados (PLR), considerando todo o período de afastamento da licença-maternidade/paternidade na contagem dos avos de pagamento. Ou seja, sem a proporcionalidade pelos meses efetivamente trabalhados.

Em relação aos indicadores de licença parental. Em 2024, a taxa de retorno de licença parental foi de 93% para mulheres e 88% para homens. Já as taxas de retenção foram de 100% para as mulheres e homens.

Remuneração



Remuneração na BSM

- Possuímos uma Política Interna com o objetivo de apoiar o plano de negócio da Companhia por meio de uma estratégia de gestão de pessoas focada em desenvolver um ambiente mais representativo, diverso e inclusivo, para sermos uma Companhia mais sustentável, competitiva, engajada e de alto desempenho.
- Utilizamos o conceito “3P’s de Remuneração Total” para administrar de forma integrada a remuneração das nossas pessoas. O modelo trabalha de forma conjunta três variáveis: Performance, Pessoas e Posição.
- Acreditamos que a remuneração é um fator importante para a retenção de nossos profissionais.

Pilar	Objetivo	Elegibilidade
Remuneração fixa	Reconhecer e refletir o valor do cargo internamente (empresa) e externamente (mercado)	Todos
Incentivo de curto prazo	Premiar o alcance e superação de metas da empresa, área e individuais, alinhadas ao orçamento e planejamento estratégico	Todos exceto Estagiários
Incentivo de longo prazo	Reforçar a retenção dos funcionários-chave e alinhar interesses com acionistas na criação de valor para o negócio, de forma sustentável e no longo prazo	Superintendentes e acima
Benefícios	Complementar benefícios da Assistência Social	Todos
Intangível	Cultura e Clima Organizacional	Todos

Como apresentado no quadro ao lado, a remuneração total é composta por: remuneração fixa, incentivos de curto prazo, incentivos de longo prazo e benefícios. Além da remuneração direta e indireta, temos um pilar intangível que é: cultura e clima organizacional.

Cada componente tem uma representatividade no pacote de remuneração, de acordo com o nível hierárquico na organização, conectada à nossa estratégia de remuneração total, que tem o objetivo de reconhecer, engajar e reter os talentos da BSM de forma clara e transparente, visando manter as melhores práticas de mercado, consistência interna e competitividade externa.

Para mantermos as melhores práticas, participamos anualmente de pesquisa de remuneração total com consultoria especializada e líder do setor. As informações coletadas são analisadas função por função para garantir a consistência da nossa estratégia comparadas às práticas do mercado de trabalho que a BSM esta inserida.



Equidade salarial

Equidade Salarial

Definições e Legislação

Definições

A **equidade salarial** é essencial para garantir que a remuneração seja justa, igualitária e alinhada com nossa **estratégia de remuneração total**.

Buscamos alcançar a equidade salarial por meio de políticas e programas integrados de recompensas totais, incluindo avaliações de cargos, pesquisas de remuneração, estruturas salariais, desenvolvimento de carreira e gestão de desempenho.

Nosso objetivo é garantir que todos os nossos colaboradores sejam valorizados e recompensados de maneira justa, promovendo um ambiente de trabalho equitativo e inclusivo.

Legislação

De acordo com a Constituição Federal de 1988, **Artigo 7º, XXX**, é proibida a diferenciação salarial, exercício de funções e critérios de admissão com base em sexo, idade, cor ou estado civil.

Conforme o **Artigo 461 da CLT**, quando a função é idêntica e o trabalho possui o mesmo valor, realizado para o mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, o salário correspondente será igual, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

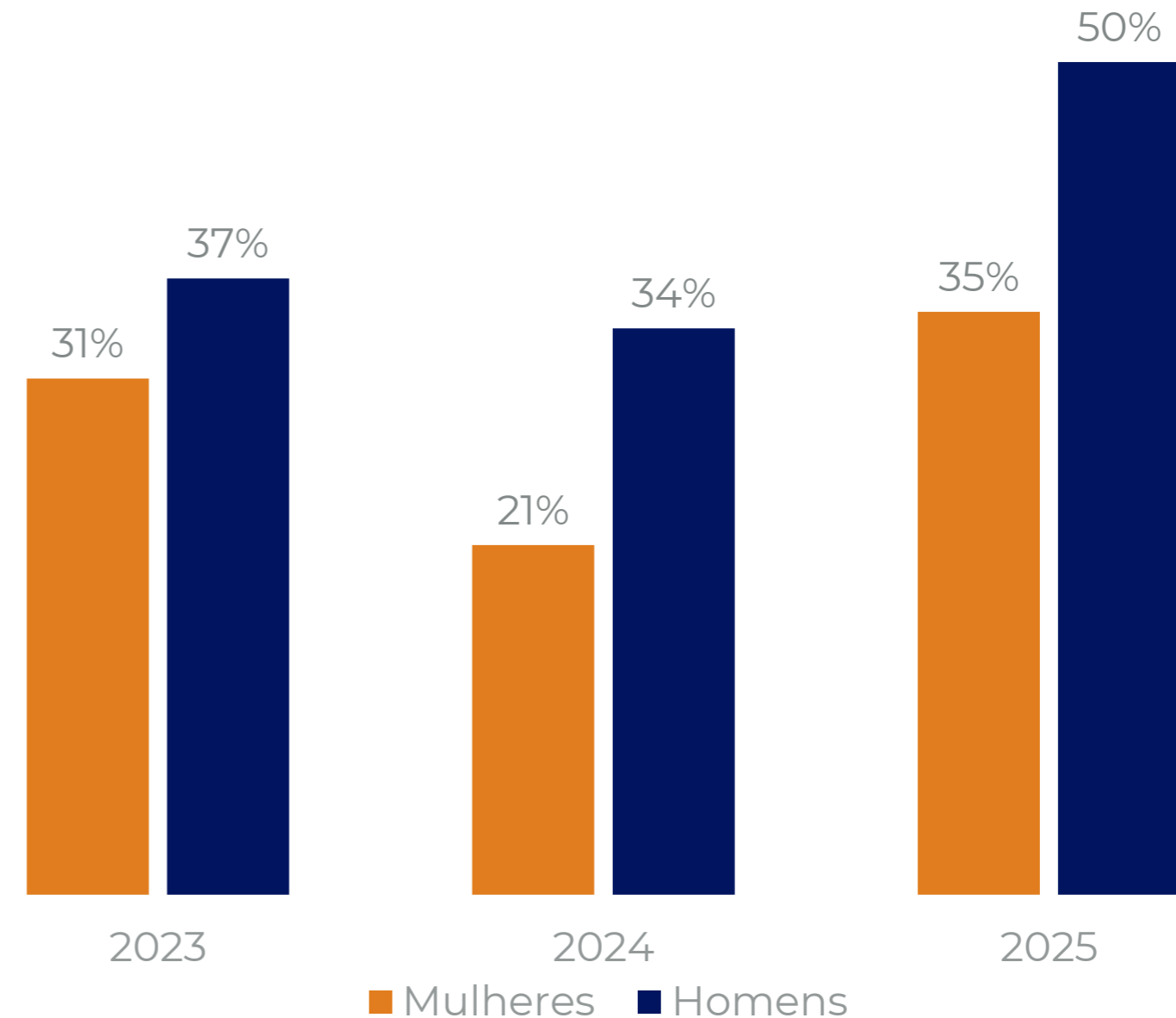
A **Lei 14.611/23** dispõe sobre a igualdade salarial e critérios remuneratórios, nos termos da regulamentação, entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função, e altera a Consolidação das Leis do Trabalho.

As pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais funcionários devem publicar semestralmente relatórios de transparência salarial e critérios remuneratórios, observando a **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**.

Equidade Salarial

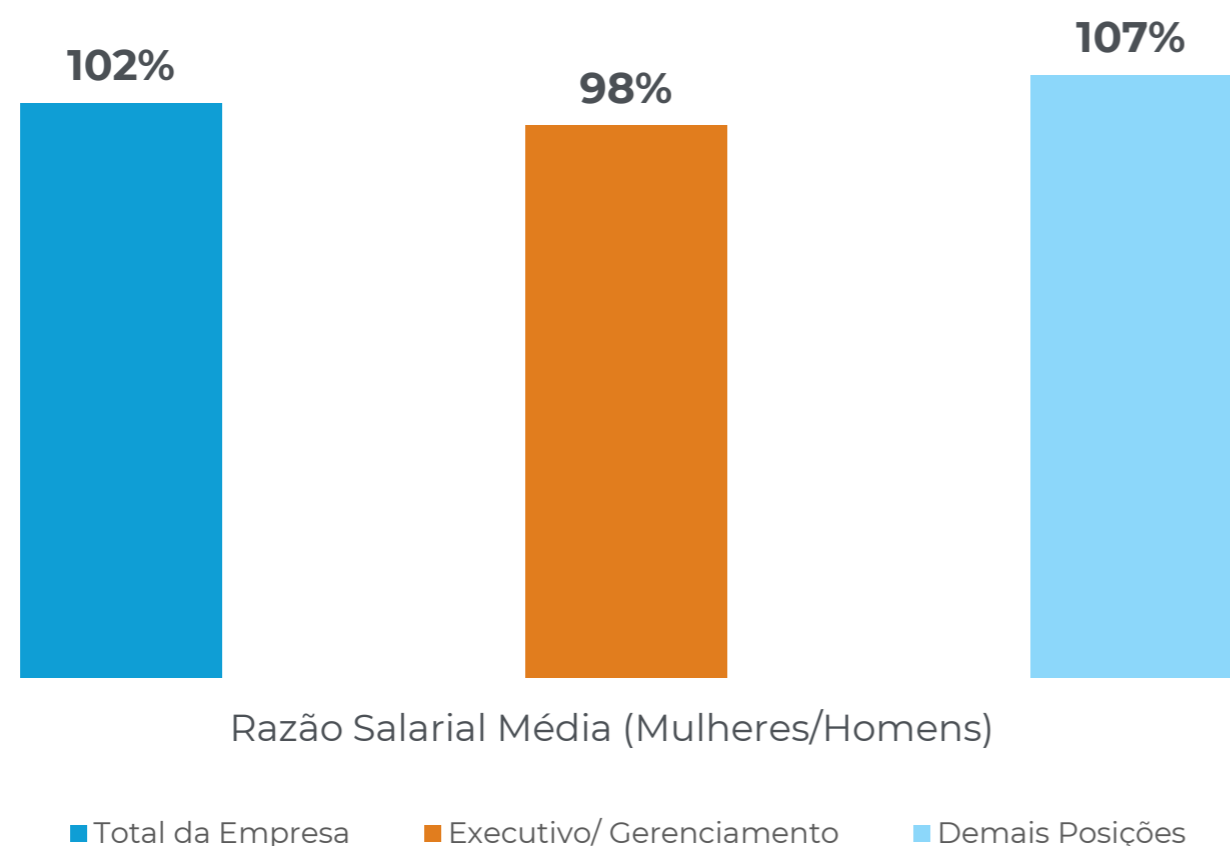
- Dentro dos nossos processos, temos trabalhado para que as oportunidades de movimentações internas estejam equilibradas entre todos os funcionários.

Proporção de méritos e promoções em relação ao *headcount*, por gênero



Equidade Salarial

- Temos acompanhado também o % médio dos salários dos homens e das mulheres. A média dos afastamentos entre homens e mulheres em posições de liderança é de aproximadamente 2%, ou seja, as mulheres recebem 98% do salário dos homens.
- Este resultado representa uma evolução de 4 p.p. acima do índice observado em 2024. No gráfico abaixo destacamos a média dos % do salário das mulheres em relação aos homens (base de dezembro de 2025):



Como verificamos esta diferença salarial:

- Primeiramente, calculamos a média de salários das mulheres e dos homens que estão em um mesmo nível hierárquico, independentemente da sua área de atuação.
- Com isso, dividimos o salário médio da mulher pelo salário médio dos homens, ambos, no mesmo nível hierárquico.
- Com estes percentuais, obtivemos a razão salarial média entre mulheres e homens da organização, representado pelos 102% no gráfico ao lado.
- Agrupamos as posições de liderança, onde esta razão média foi de 98% enquanto das posições que não exercem liderança, foi de 107%.



Relatórios

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

De acordo com a Lei 14.611/23, publicamos o nosso Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.

Este relatório foi gerado pelo Ministério do Trabalho e Emprego com base nas informações disponibilizadas pelas empresas através do e-social, Rais e Portal Emprega Brasil.

As informações apresentadas no relatório do 1º semestre de 2026 representam o cenário do 2º Semestre de 2025. Já o questionário sobre Critérios de Remuneração e Ações para Garantir a Diversidade mostram as práticas atuais da empresa.

O relatório apresenta a razão do salário mediano e médio entre mulheres em relação aos homens, considerando todas as funções desempenhadas na organização, utilizando para tal:



O salário mediano contratual

Que representa o ponto do meio dos salários sem inclusão de verbas remuneratórias adicionais.



O salário médio

Que representa a média do salário efetivamente pago considerando todos os descontos e acréscimos das verbas salariais, como, por exemplo, horas extras.



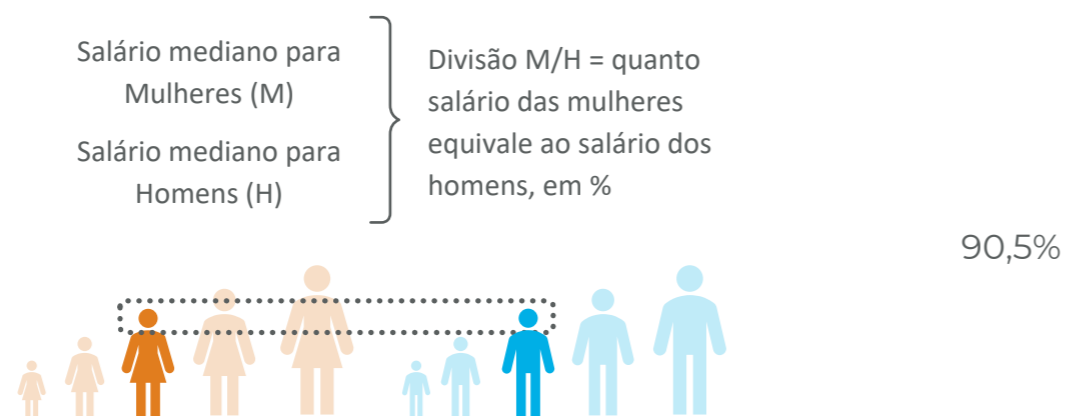
Remuneração por Grupo de Ocupação

Apresenta também a razão entre o salário mediano e médio de mulheres em relação aos homens por grande grupo de ocupação. Para esta comparação, é **utilizado o CBO – Classificação Brasileira de Ocupações**. Cada função ou cargo dentro da organização tem um vínculo com um código do CBO. Pelo fato de o CBO não sofrer atualizações há bastante tempo e, além disso, **não registrar a mesma estrutura hierárquica da organização, mais de um cargo ou nível hierárquico da empresa por ser agrupado dentro de um mesmo CBO, como por exemplo, Analistas I, II e III podem estar dentro de um mesmo CBO.**

Detalhamento do Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

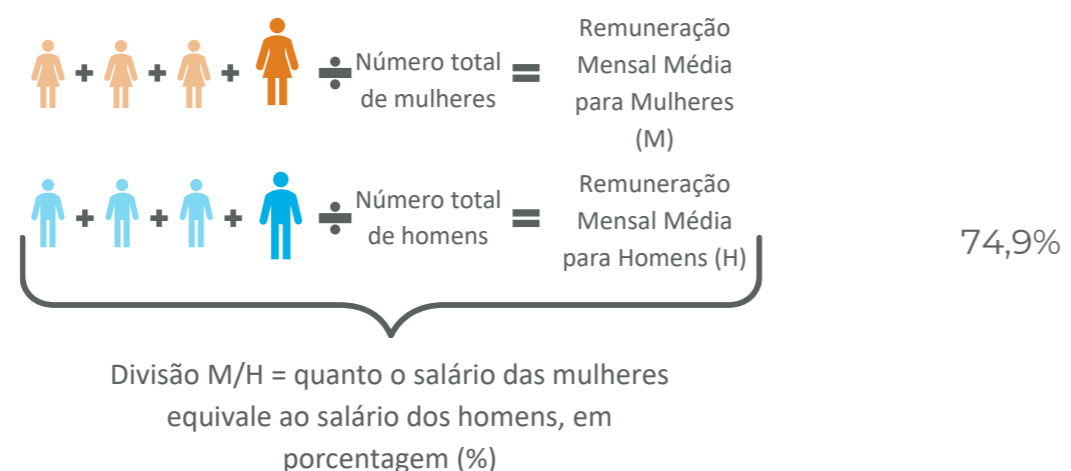
Indicador	Definição	Razão M/H
-----------	-----------	-----------

Salário Contratual Mediano



Este percentual mostra a divisão do salário mediano das mulheres em razão do salário mediano dos homens, sem distinguir nível hierárquico, cargo, tempo na empresa, tempo na função, entre outros fatores.

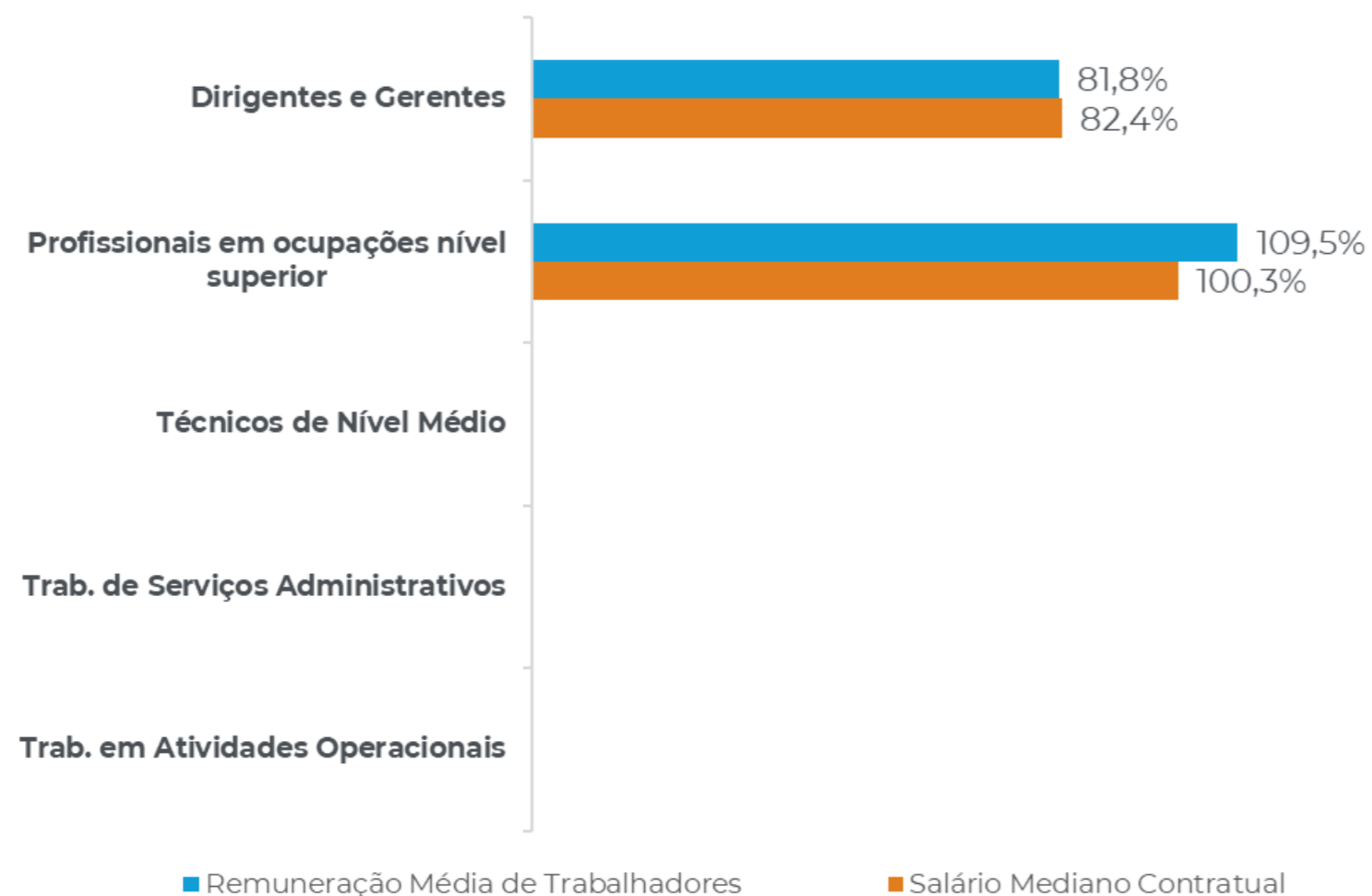
Remuneração Mensal Média



Este percentual apresenta a divisão do salário médio das mulheres em razão do salário médio dos homens (incluindo verbas salariais como por exemplo: horas- extras), também sem distinguir nível hierárquico, cargo, tempo na empresa, tempo na função, entre outros fatores.

Detalhamento do Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:

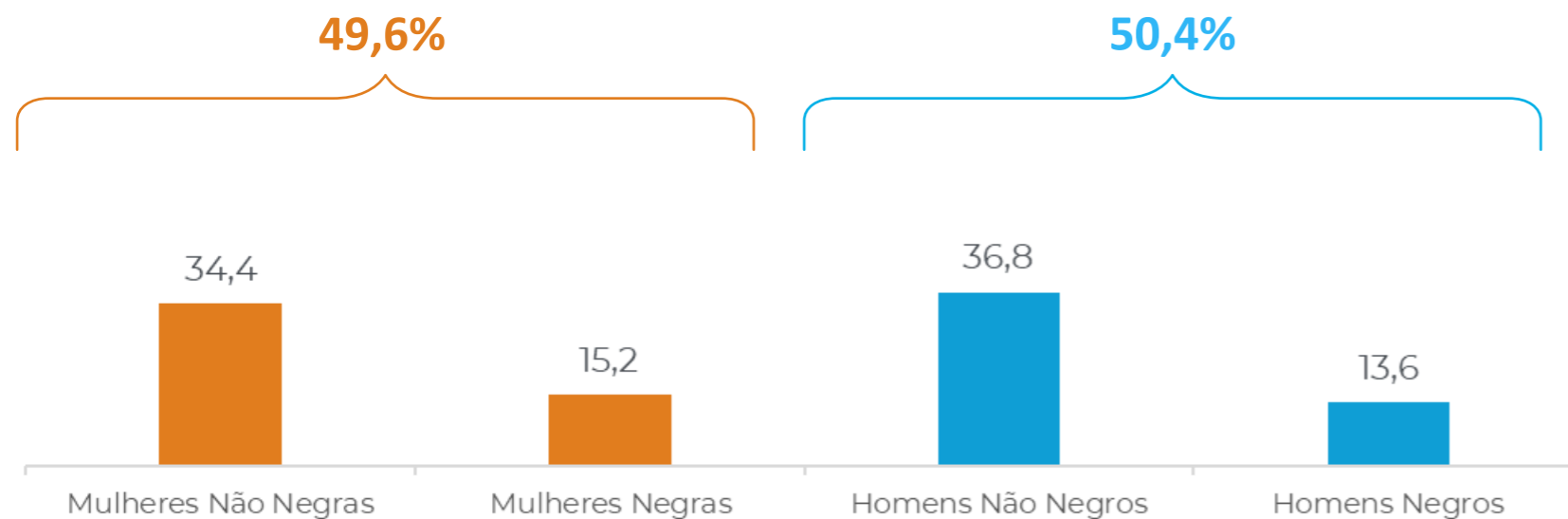


Este percentual mostra a divisão do salário mediano e médio das mulheres em razão do salário mediano e médio dos homens, por grande grupo de ocupação (CBO), podendo, nestes grupos, **conter cargos de diferentes níveis hierárquicos, diferenças de tempo na empresa e de tempo na função.**

Detalhamento do Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

Composição dos Empregados por sexo e raça

Percentual de Mulheres (negras e não negras) e Homens (negros e não negros) na organização



Políticas e Processos declarados pela empresa

Abaixo estão as políticas e práticas da Companhia, de acordo com o questionário disponibilizado para este relatório.

O detalhamento das práticas se encontra nos slides previamente apresentados sobre diversidade.

Critérios remuneratórios (1º Sem 2026)

- Plano de cargos e salários ou Plano de Carreira
- Cumprir metas de produção
- Tempo de experiência profissional
- Capacidade de trabalho em equipe
- Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões

Ações para aumentar a diversidade (1º Sem 2026)

- Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexo
- Políticas de contratação de mulheres
- Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026
Empregador: 09.069.853/0001-54 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 125

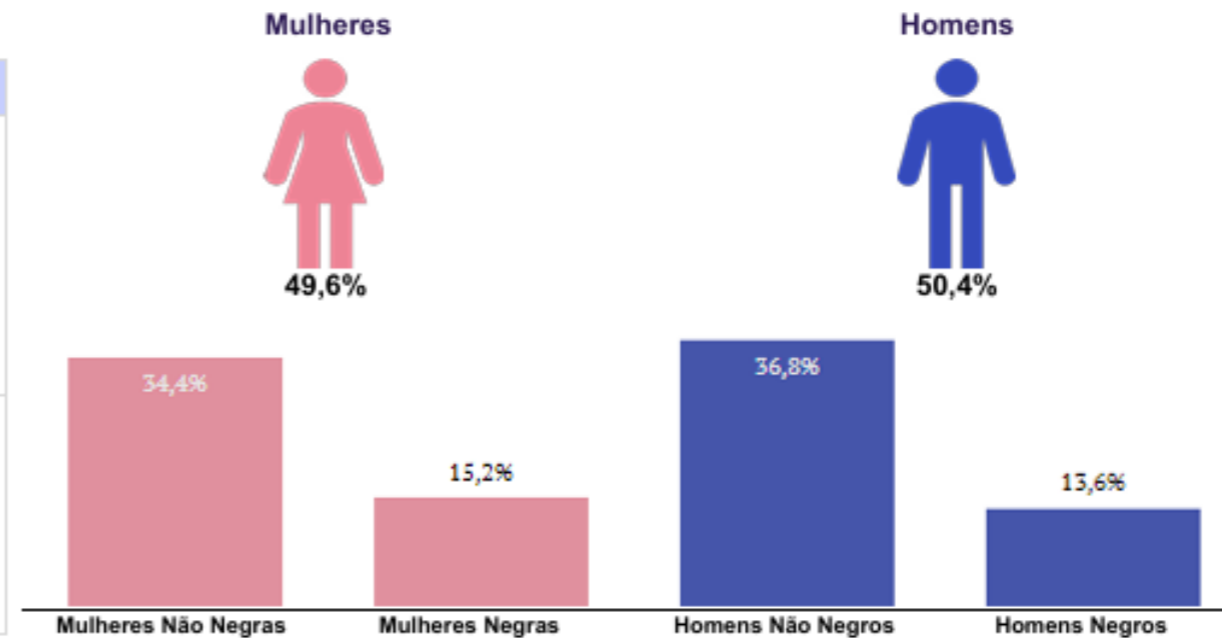


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 90,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 74,9% da recebida pelos homens.

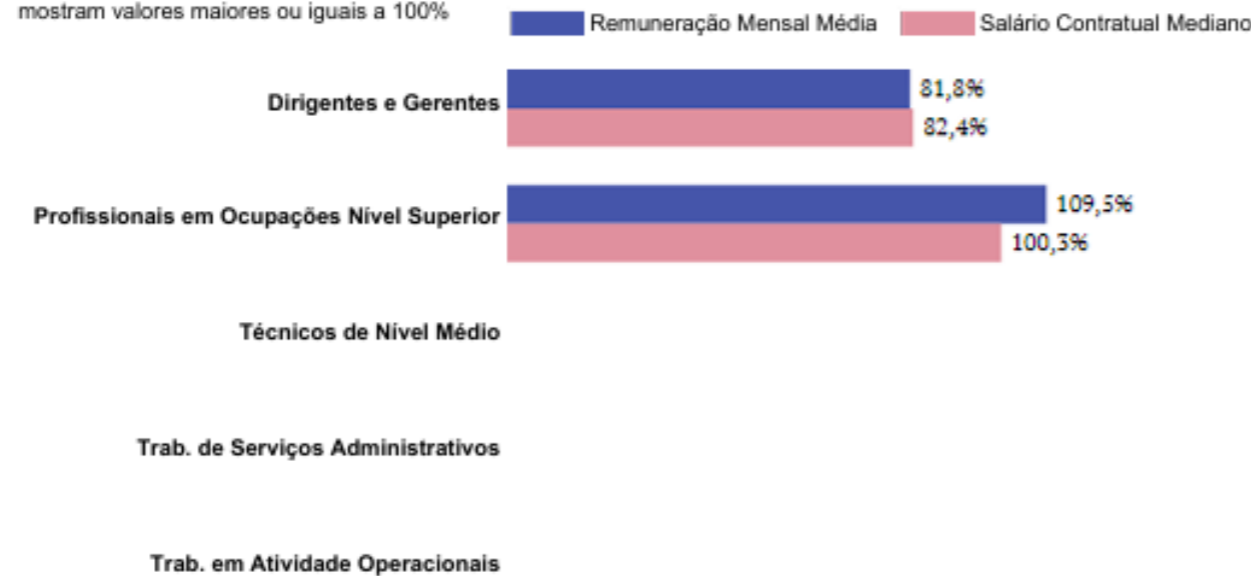
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	90,5%
Remuneração Mensal Média	<p> $\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Homens}} = \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}$ </p> <p> $\frac{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}{\text{Número Total de Mulheres}} = \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}$ </p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	74,9%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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.

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 (Dezembro/2025) e Portal Emprega Brasil (Fevereiro/2026).

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



O CAMINHO CERTO É SEMPRE
O MELHOR CAMINHO

