

Informe de Transparencia y Igualdad Salarial para Mujeres y Hombres - 1º Semestre 2026

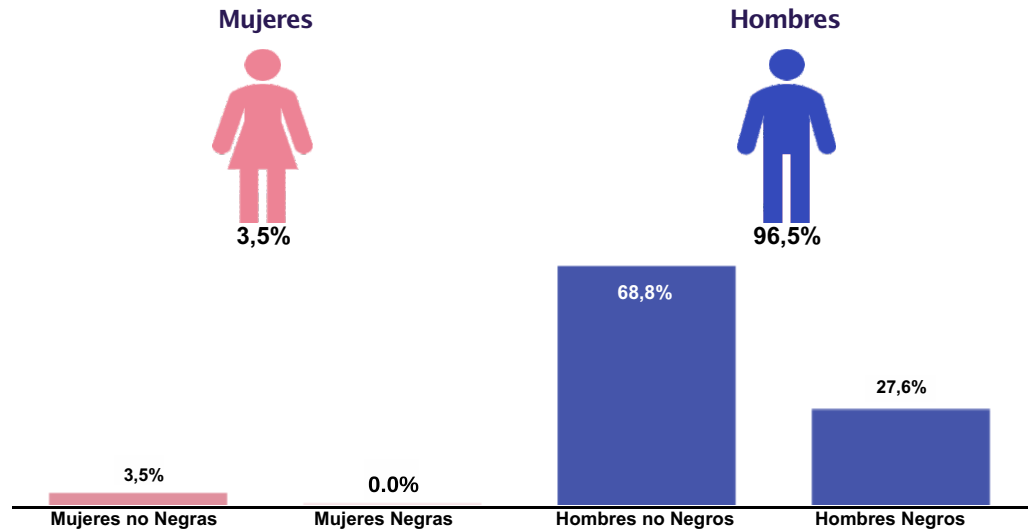
Empleador: 00.934.658/0001-70 / Cantidad de trabajadores activos en 31/12/2025: 818

Diferencia salarial entre mujeres y hombres

- El salario contractual medio de las mujeres equivale al 182,8% del que perciben los hombres.
- El salario medio mensual de las mujeres equivale al 220,2% del que reciben los hombres.

Indicador	Definición	Relación M/H
Salario Contractual Medio	<p>Salario medio de las Mujeres (M)</p> <p>Salario medio de los Hombres (H)</p> <p>División M/H = Cuánto equivale el salario de las mujeres al salario de los hombres, en %</p>	182,8%
Remuneración Promedio Mensual	<p>Número Total de Hombres = Salario mensual promedio para los hombres (H)</p> <p>Número total de Mujeres = Salario mensual promedio para las Mujeres (M)</p> <p>División M/H = cuánto equivale el salario de las mujeres al salario de los hombres, en porcentaje (%)</p>	220,2%

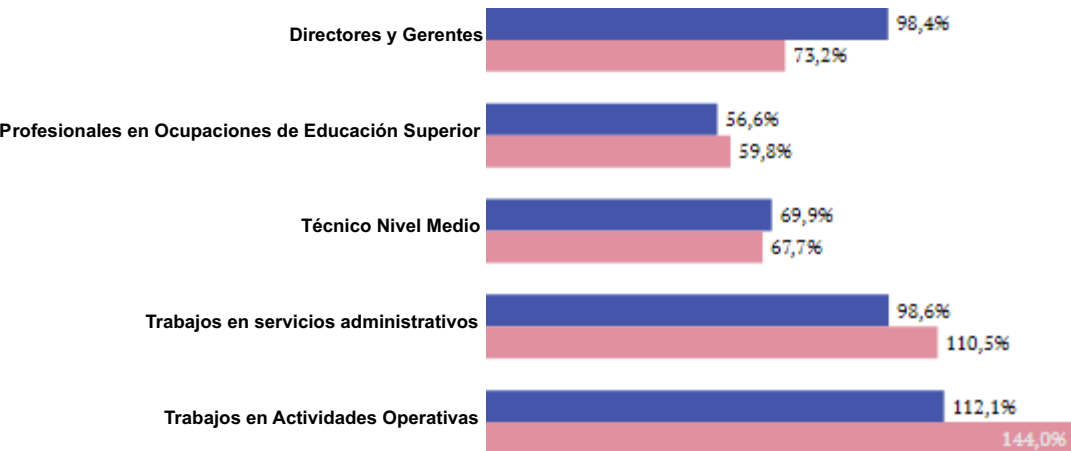
Composición del total de empleados por sexo, etnia y raza



Diferencia salarial entre hombres y mujeres, por principales grupos ocupacionales

Se presentan en % la remuneración de las mujeres en comparación con el de los hombres. Las situaciones positivas muestran valores superiores o iguales al 100%.

■ Salario Mensual Promedio ■ Salario contractual medio



Para cada grupo de ocupación que no presente un cálculo de la diferencia, por salario de contratación o por salario promedio, podrá haber ocurrido una de las siguientes seis razones: (1) por tener menos de tres mujeres; (2) por tener menos de tres hombres; (3) por no tener mujeres; (4) por no tener hombres; (5) por no tener tres hombres ni tres mujeres en ese grupo ocupacional; (6) porque no hay ni hombres ni mujeres en ese grupo ocupacional.

Criterios de remuneración y acciones para garantizar la diversidad

Criterios de remuneración	
Plan de Trabajo y Salario o Plan de Carrera	🚫
Cumplir con los objetivos de producción.	🚫
Disponibilidad para horas extras, reuniones con clientes y viajes.	
Disponibilidad de personas en ocupaciones específicas.	
Duración de la experiencia profesional.	🚫
Capacidad para trabajar en equipo.	🚫
Proactividad, desarrollo de ideas y sugerencias.	🚫
Acciones para aumentar la diversidad	
Acciones para apoyar el reparto de obligaciones familiares para ambos sexos	
Políticas de contratación de mujeres (negras, con discapacidad, en situación de violencia, jefas de familia, LGBTQIA+, pueblo indígena)	
Políticas de promoción de mujeres a puestos directivos y gestión	🚫

Fuente: MTE – eSocial, RAIS Mensual (Diciembre/2025) y Portal Emplea Brasil (Febrero/2026).

Nota: Los vínculos activos corresponden a la competencia de diciembre de 2025, mientras que las remuneraciones consideran el período de enero a diciembre de 2025.

La demás información complementaria fue recopilada en febrero de 2026.