

# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

## RELATÓRIOS DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL GE VERNOVA

### CONTEXTO LEGAL

A GE Vernova, em atendimento à Lei 14.611/23, apresenta os Relatórios de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens elaborados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (M.T.E.), relativo ao 2º semestre de 2026.

Em julho de 2023 foi publicada a Lei de Igualdade Salarial, que estabelece novas obrigações para Empresas na criação de mecanismos de transparência salarial, incluindo a publicação semestral de um Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios por pessoas jurídicas de direito privado com 100 ou mais empregados.

Ainda que seja louvável a intenção da Lei, ao estabelecer um critério único para avaliação de questão tão complexa quanto essa, o Ministério do Trabalho acabou por emitir relatórios que não retratam de forma fidedigna a realidade das Empresas. Os relatórios produzidos exclusivamente pelo Ministério do Trabalho, com informações extraídas do E-Social, utiliza médias salariais e agrupamento por CBOs (Código Brasileiro de Ocupação), deixando de lado inclusive os parâmetros legais para a apuração de equiparação de salário, tais como, estruturas de carreira, diferenças de tempo na função, produtividade e perfeição técnica.

Acreditamos que esse formato de relatório ainda tem muito a evoluir, porém em estrito cumprimento à Lei, publicamos uma vez mais os Relatórios de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens, salientando que não temos clareza acerca dos exatos cálculos efetuados pelo Ministério do Trabalho e não foi dada às Empresas oportunidade de questioná-los.

### COMPROMISSO GE VERNOVA

A GE Vernova é uma empresa comprometida em fomentar a diversidade e a inclusão e realiza diversas iniciativas que contribuem para um ambiente de trabalho mais inclusivo, entre as quais, a busca constante pela equidade salarial de gênero.

Os relatórios aqui publicados não refletem necessariamente a realidade estrutural da GE VERNOVA. Como é do conhecimento de todos os nossos funcionários possuímos uma estrutura definida de níveis de banda / senioridade, critérios e ferramentas de avaliação de desempenho e sistema de promoção baseado em mérito. Além disso, nos orgulhamos do trabalho e engajamento dos nossos Grupos de Afinidade, que atuam com foco especial em Diversidade e Inclusão. Merece especial destaque o Grupo de Afinidade “*Women’s Network*”, criado globalmente em 1997 e com hubs locais espalhados por todo o mundo. Localmente, esse grupo, conjuntamente com as áreas de RH e de Segurança e Medicina do Trabalho, impulsiona a solução aos desafios de atração, retenção e promoção de mulheres em unidades da nossa empresa, e promove iniciativas de proteção à maternidade (GE Mommy), de empoderamento e treinamento de liderança (“Crescer com Elas”) entre tantos outros.

Seguiremos com nosso compromisso de transformação e busca pela diversidade e equidade salarial não simplesmente em decorrência de uma obrigação legal, mas sim por ser parte essencial dos valores da **GE VERNOVA**.

**Empregador: 01.009.681/0021-65 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 261**

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 280,6% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 138,2% 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>                                                                                            | 280,6%    |
| Remuneração Mensal Média   | <p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p> | 138,2%    |

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.

**Mulheres**

14,9%

**Homens**

85,1%

45,6%

39,5%

4,6%

**Mulheres Negras**

**Homens Não Negros**

**Homens Negros**

| Category          | Percentage |
|-------------------|------------|
| Mulheres          | 14,9%      |
| Homens            | 85,1%      |
| Mulheres Negras   | 4,6%       |
| Homens Não Negros | 45,6%      |
| Homens Negros     | 39,5%      |

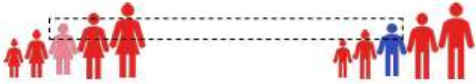
| Critérios remuneratórios                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                   |

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

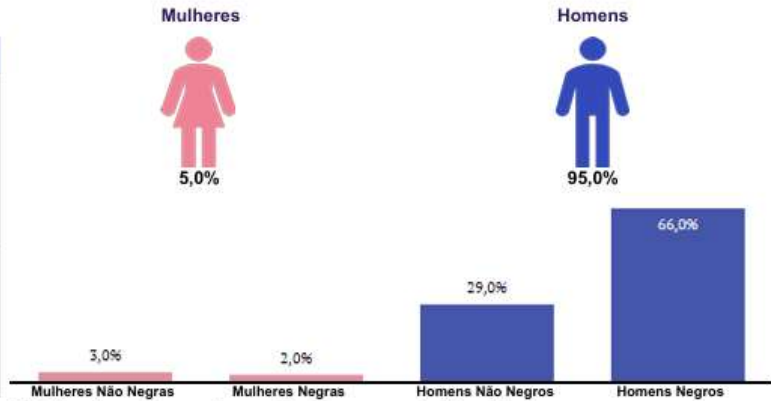
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026  
Empregador: 01.009.681/0023-27 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 100

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 75,1% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 59,3% 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></div> <div>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</div>                                                                                            | 75,1%     |
| Remuneração Mensal Média   | <div></div> <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> | 59,3%     |

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



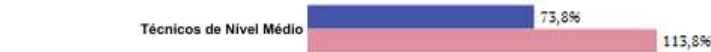
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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

Remuneração Mensal Média Salário Contratual Mediano

Dirigentes e Gerentes

Profissionais em Ocupações Nível Superior



Trab. de Serviços Administrativos

Trab. em Atividade Operacionais

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

Questionário não respondido pelo CNPJ informado.

Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Junho/2026) e Portal Emprega Brasil (Agosto/2026).

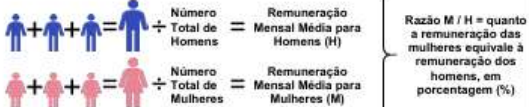
Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026

Empregador: 05.356.949/0002-23 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 652

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 90,6% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 99,6% 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>                                                                                                                     | 90,6%     |
| Remuneração Mensal Média   | <div><div>Número Total de Homens</div><div>Remuneração Mensal Média para Homens (H)</div><div>Número Total de Mulheres</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></div> | 99,6%     |

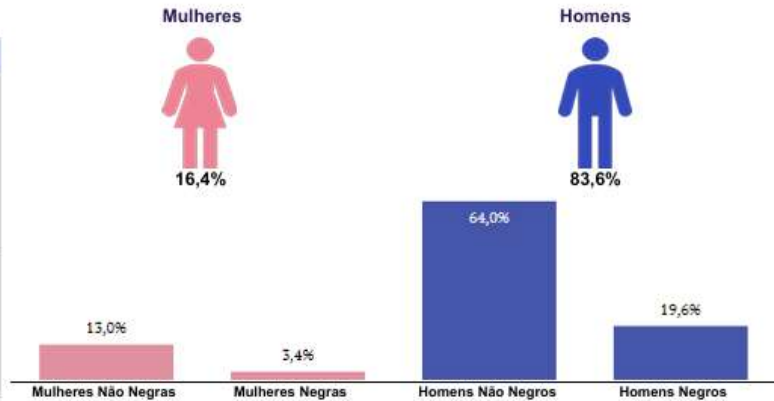
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.

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                                                                                                        | Re       |
| Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens                                                               |          |
| Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas                                                                               | Re       |
| 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 Re Re |
| 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                                                              |          |

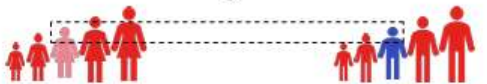
Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Junho/2026) e Portal Emprega Brasil (Agosto/2026).

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

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026  
Empregador: 05.356.949/0008-19 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 288

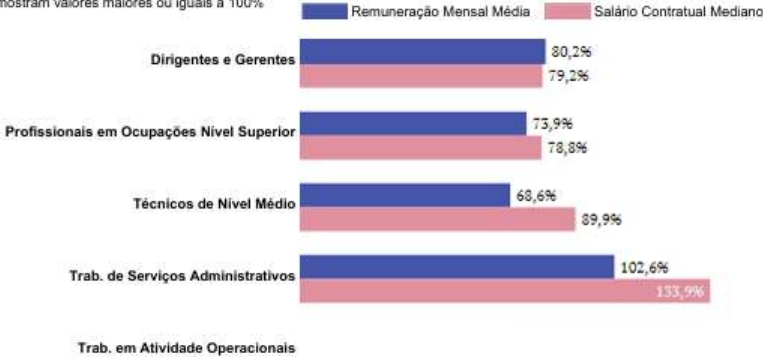
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 85,2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 76,9% 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>                                                                                             | 85,2%     |
| 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>  | 76,9%     |

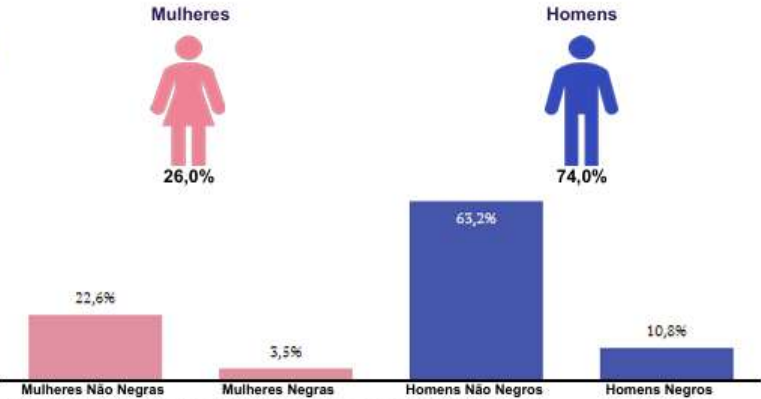
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.

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 cargos de direção e gerência                                                              |          |

Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Junho/2026) e Portal Emprega Brasil (Agosto/2026).

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

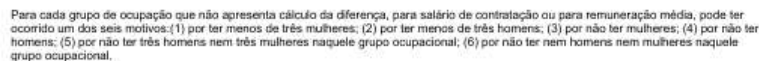
**Empregador: 07.608.927/0001-58 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 178**

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 77,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 68,5% da recebida pelos homens.

**Composição do total de empregados por sexo e raça/cor**



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



### **Crêterios 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 (Junho/2026) e Portal Emprega Brasil (Agosto/2026).

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

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026

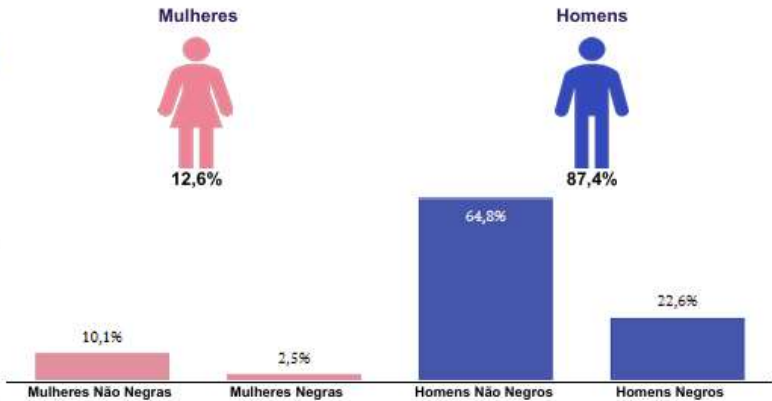
Empregador: 17.692.901/0004-37 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 1.096

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 120,2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 101,7% da recebida pelos homens.

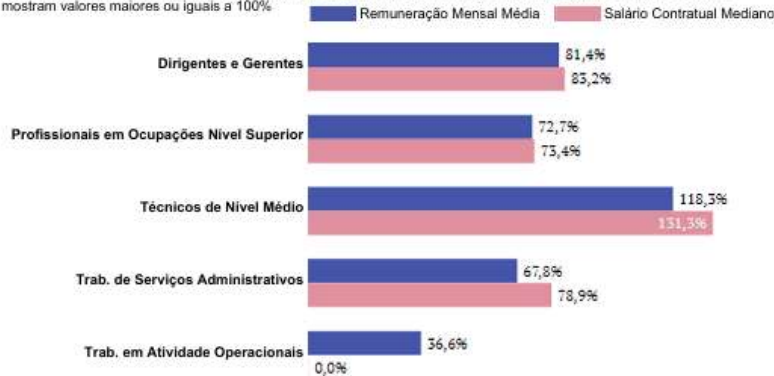
| Indicador                  | Definição                                                                         | Razão M/H                                                                                             |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Salário Contratual Mediano | Salário mediano para Mulheres (M)                                                 | Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %                      |
|                            | Salário mediano para Homens (H)                                                   |                                                                                                       |
|                            |  | 120,2%                                                                                                |
| Remuneração Mensal Média   | Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)                 | Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%) |
|                            | Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)             |                                                                                                       |
|                            |  | 101,7%                                                                                                |

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 (Junho/2026) e Portal Emprega Brasil (Agosto/2026).

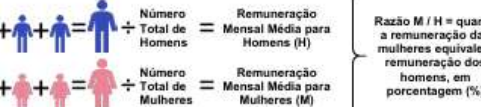
Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026

Empregador: 33.482.241/0001-73 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 141

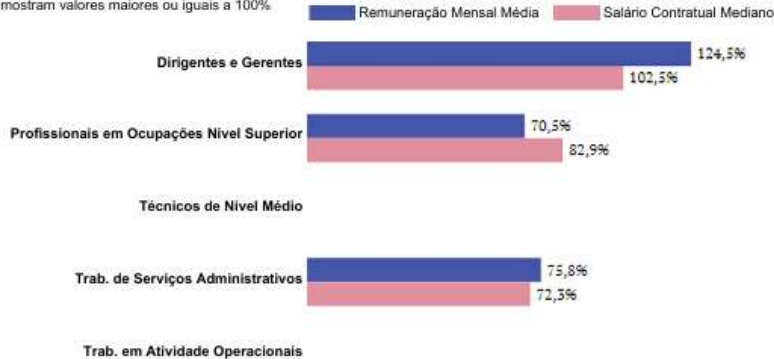
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 63,2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 80,9% 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></div>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <div>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</div> <div>63,2%</div>                      |
| Remuneração Mensal Média   | <div><div> +  = 5</div><div> +  = 5</div></div> <div><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> <div></div> | <div>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</div> <div>80,9%</div> |

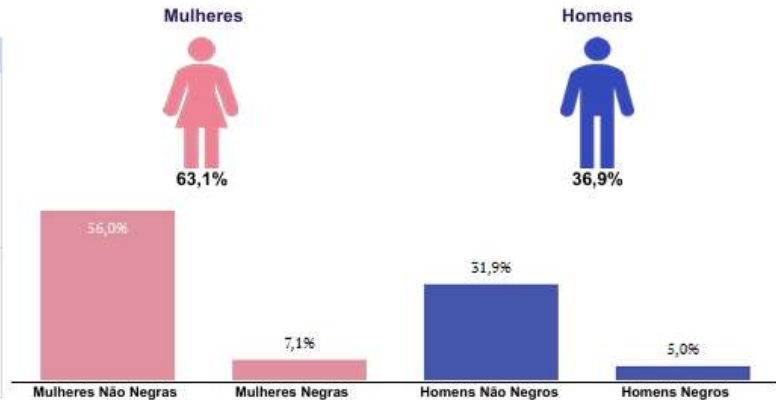
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.

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                                                                                  |                                                                                                                                                                                |
| 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                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                   |

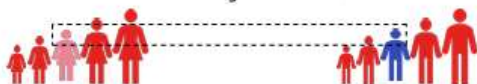
Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Junho/2026) e Portal Emprega Brasil (Agosto/2026).

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

**Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026**  
**Empregador: 68.059.674/0001-03 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 594**

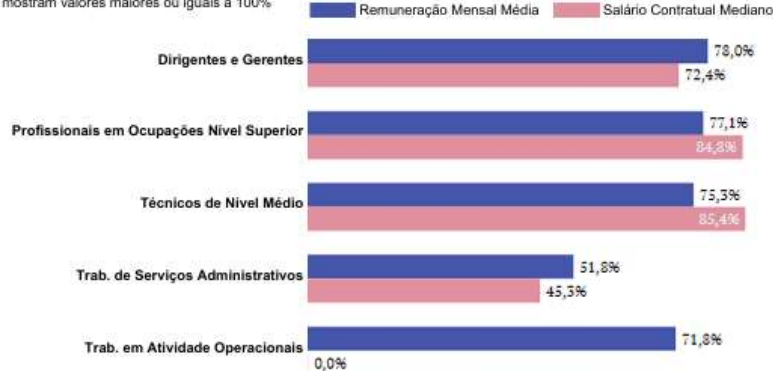
**Diferença salarial entre mulheres e homens**

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 70,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 84,3% 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>                                                                                                                                                                                                                                 | 70,0%     |
| Remuneração Mensal Média   | <div><math>\frac{\text{Número Total de Homens} + \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Homens}}</math></div> <div><math>\frac{\text{Número Total de Mulheres} + \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}{\text{Número Total de Mulheres}}</math></div> <div>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</div>  | 84,3%     |

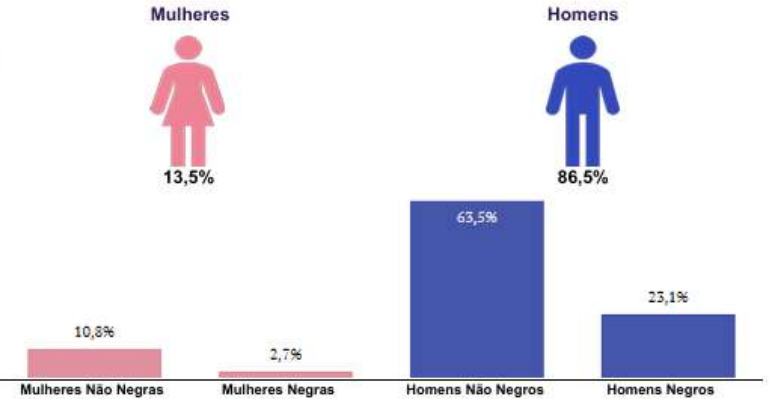
**Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais**

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.

**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 cargos de direção e gerência                                                              |         |

Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Junho/2026) e Portal Emprega Brasil (Agosto/2026).

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