

RELATÓRIO DE IGUALDADE SALARIAL

INFORMAÇÕES IMPORTANTES

Em cumprimento à Lei nº 14.611 de 04 de Julho de 2023, à Portaria MTE Nº 3.714 e ao Decreto nº 11.795/2023, bem como aos compromissos da ARaymond Ltda, divulgamos o Relatório de Igualdade Salarial do **1º Semestre 2026**.

Os dados estatísticos apontados no referido relatório decorrem da metodologia adotada pelo M.T.E na sua elaboração e reflete apenas e tão somente as diferenças salariais por grupos de cargos e não entre homens e mulheres que exercem as mesmas funções, não refletindo qualquer discriminação entre homens e mulheres.

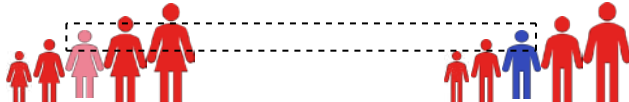
Os dados do relatório estão anonimizados conforme a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD 13.709/2018.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026

Empregador: 01.144.384/0001-89 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 427

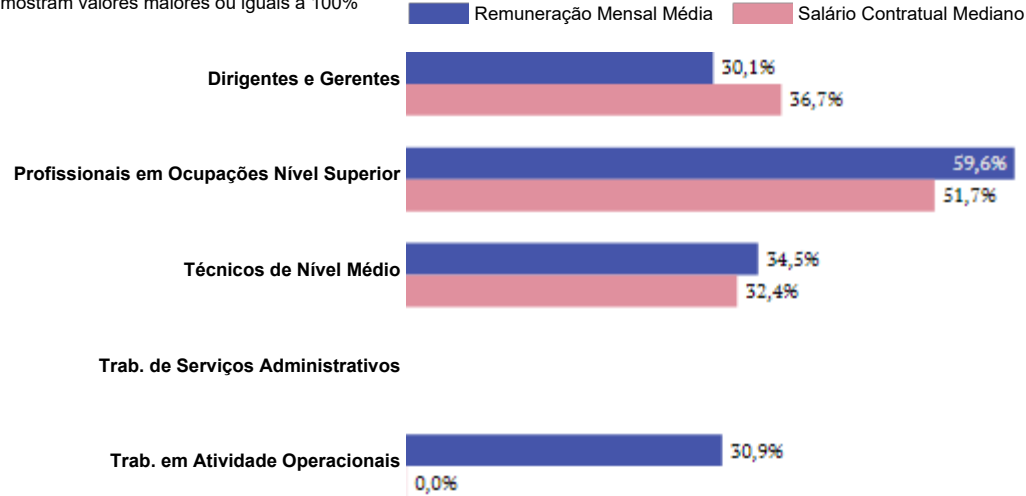
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 60,3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 48,1% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em % 	60,3%
Remuneração Mensal Média	 $+$  $=$  Número Total de Homens $\div$ Remuneração Mensal Média para Homens (H)  $+$  $=$  Número Total de Mulheres $\div$ Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	48,1%

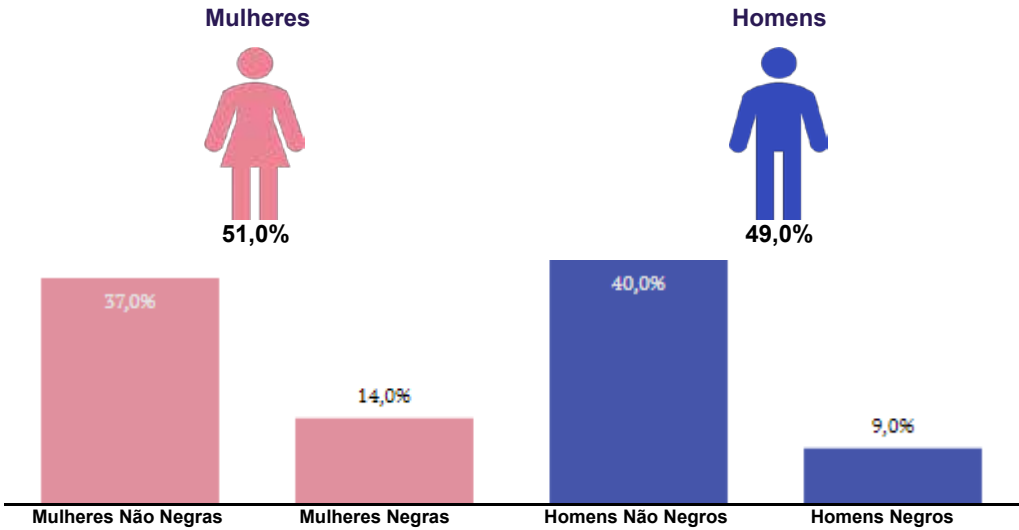
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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	