

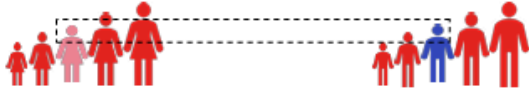
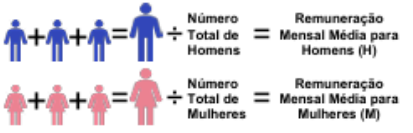
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026

Empregador: 93.211.084/0002-74 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 394

Gravataí

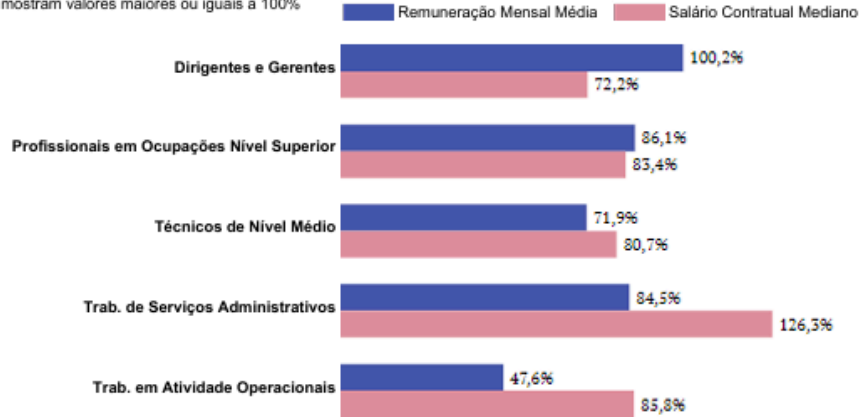
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 133,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 105,4% 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>                                                                                                                                         | 133,5%    |
| Remuneração Mensal Média   | <div><math>\frac{\text{Número Total de Homens}}{\text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}</math></div> <div><math>\frac{\text{Número Total de Mulheres}}{\text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}</math></div> <div></div> | 105,4%    |

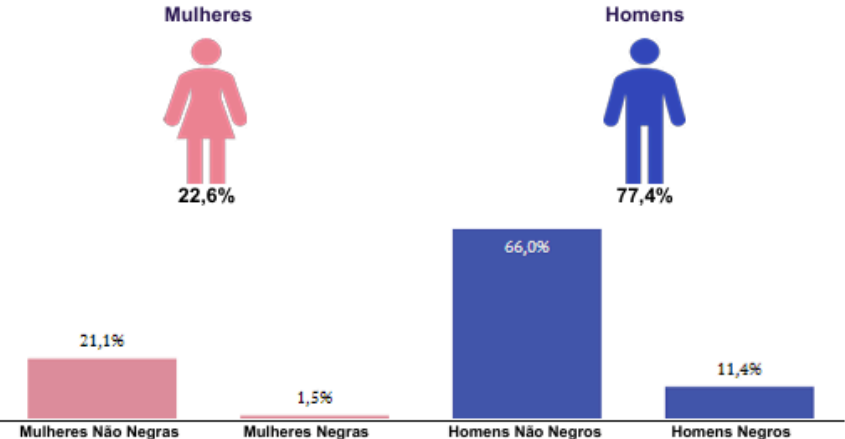
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.

Reforçando nosso compromisso com a transparência e em atendimento ao disposto na portaria 3.714/2023, publicamos nosso relatório de transparência e igualdade salarial destacando que:

- O relatório foi elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego-MTE;
- As diferenças apontadas no relatório não configuram discriminação de gênero, pois desconsideraram critérios previstos em Lei ou Planos de Cargos e Salários como experiência , níveis de cargo e formação acadêmica.

**Empregador: 93.211.084/0002-74 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 392**

### Diferença salarial entre mulheres e homens

- 
**MINISTÉRIO DO  
TRABALHO  
E EMPREGO**

| 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>                                                                                                                                                         | 125,0%    |
| Remuneração Mensal Média   | <p> <math>\text{Número Total de Homens} \div \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}</math><br/> <math>\text{Número Total de Mulheres} \div \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}</math> </p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>  | 101,4%    |

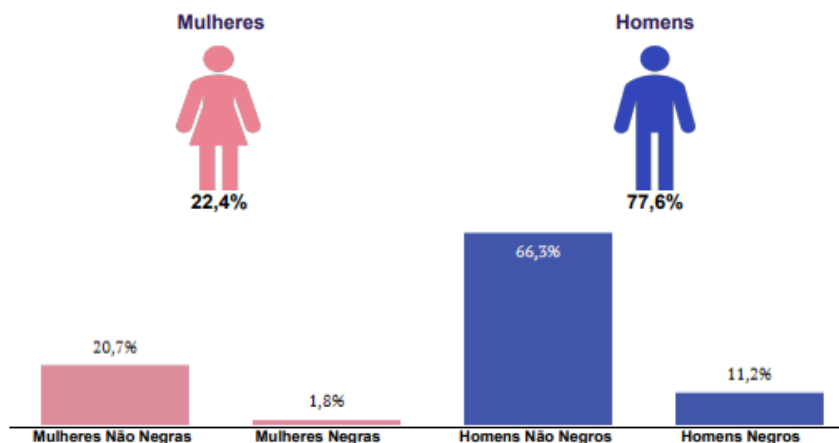
mostram valores maiores ou iguais a 100%

Gráfico de barras horizontais comparando a Remuneração Mensal Média (em azul) e o Salário Contratual Mediano (em rosa) para cinco categorias profissionais. O eixo vertical lista as categorias, e o eixo horizontal representa a porcentagem. Os dados são os seguintes:

| Categoria Profissional                    | Remuneração Mensal Média (%) | Salário Contratual Mediano (%) |
|-------------------------------------------|------------------------------|--------------------------------|
| Dirigentes e Gerentes                     | 113,8%                       | 74,4%                          |
| Profissionais em Ocupações Nível Superior | 71,4%                        | 70,1%                          |
| Técnicos de Nível Médio                   | 74,0%                        | 80,8%                          |
| Trab. de Serviços Administrativos         | 84,5%                        | 112,5%                         |
| Trab. em Atividade Operacionais           | 59,7%                        | 81,3%                          |

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.

**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.



| 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                                                              |                                                                                       |

- O relatório foi elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego-MTE;
- As diferenças apontadas no relatório não configuram discriminação de gênero, pois desconsideraram critérios previstos em Lei ou Planos de Cargos e Salários como experiência , níveis de cargo e formação acadêmica.

fitesa

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

Empregador: 93.211.084/0002-74 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 394

Gravataí

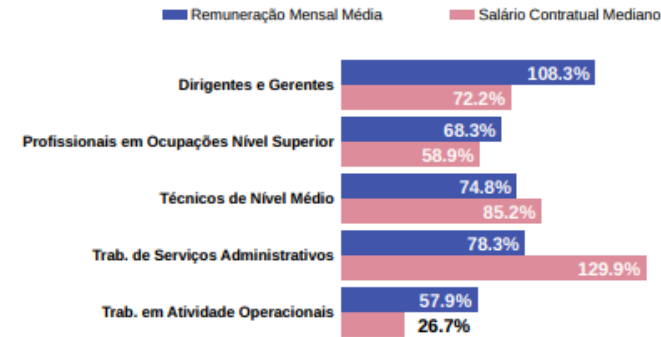
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 137.7% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 106.4% 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>                                                                                                                     | 137.7%    |
| 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> | 106.4%    |

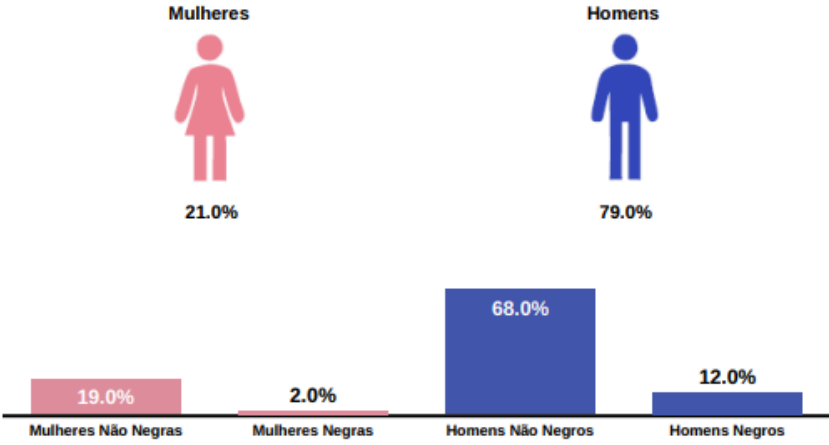
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

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                                                                                  |  |
| 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 cargo de direção e gerência                                                               |  |

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

Reforçando nosso compromisso com a transparência e em atendimento ao disposto na portaria 3.714/2023, publicamos nosso relatório de transparência e igualdade salarial destacando que:

- O relatório foi elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego-MTE;
- As diferenças apontadas no relatório não configuram discriminação de gênero, pois desconsideraram critérios previstos em Lei ou Planos de Cargos e Salários como experiência , níveis de cargo e formação acadêmica.

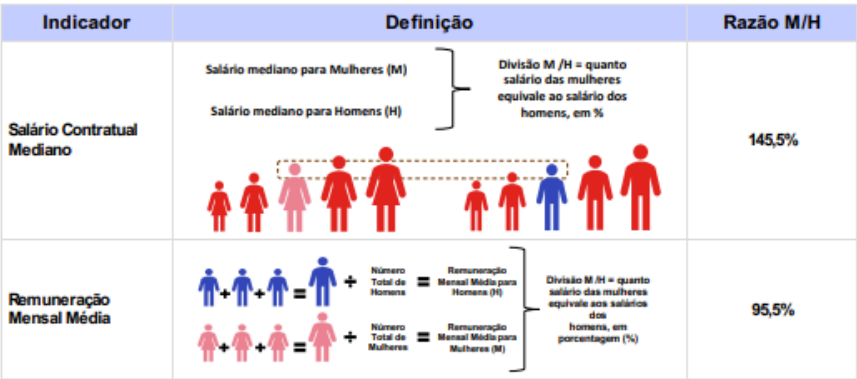
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

Empregador: 93.211.084/0002-74 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 376 Gravataí

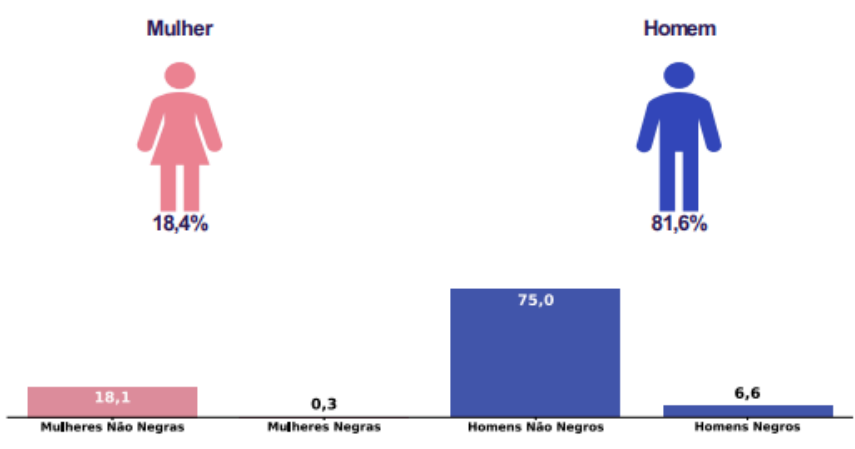


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 145,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 95,5% da recebida pelos homens.

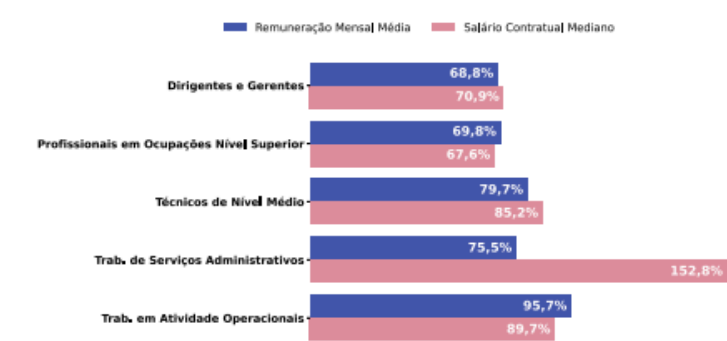


Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 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 - 2º Sem. 2024

| 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                                                                              | Pro |
| Ações para aumentar a diversidade                                                                                                |     |
| Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos                                                   | Pro |
| 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: eSocial. Rais 2024 e Portal Emprega Brasil - Fevereiro de 2025

Reforçando nosso compromisso com a transparência e em atendimento ao disposto na portaria 3.714/2023, publicamos nosso relatório de transparência e igualdade salarial destacando que:

- O relatório foi elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego-MTE;
- As diferenças apontadas no relatório não configuram discriminação de gênero, pois desconsideraram critérios previstos em Lei ou Planos de Cargos e Salários como experiência , níveis de cargo e formação acadêmica.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

Empregador: 93.211.084/0002-74 / Quant. de trabalhadores: 383 **Gravataí**

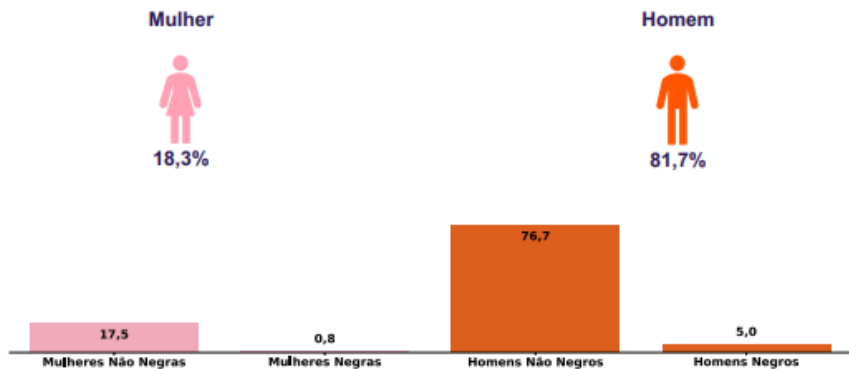


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 134,2% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 87,9%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

| Indicador                                                | Definição                                                                                                                                                                                                                                         | Razao M/H |
|----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022             | <div>Salário mediano para Mulheres (M)</div> <div>Salário mediano para Homens (H)</div> <div>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</div>                                                                 | 134,2%    |
| Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022 | <div>Número Total de Homens = Salário médio para Homens (H)</div> <div>Número Total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)</div> <div>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</div> | 87,9%     |

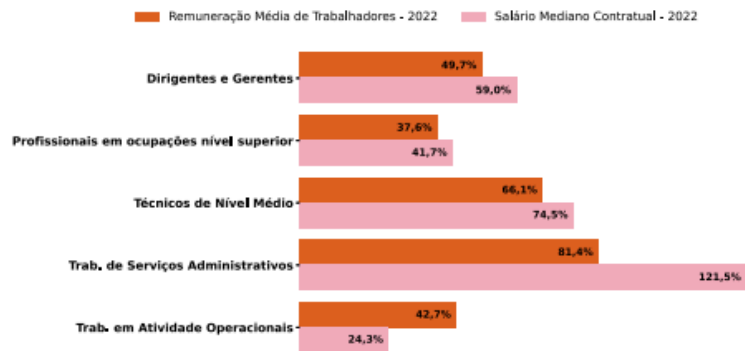
a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



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

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Questionário não respondido pelo CNPJ informado.



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.

Fonte: eSocial. Rais 2023 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2024

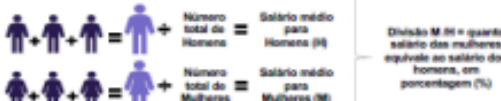
Reforçando nosso compromisso com a transparência e em atendimento ao disposto na portaria 3.714/2023, publicamos nosso relatório de transparência e igualdade salarial destacando que:

- O relatório foi elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego-MTE;
- As diferenças apontadas no relatório não configuram discriminação de gênero, pois desconsideraram critérios previstos em Lei ou Planos de Cargos e Salários como experiência , níveis de cargo e formação acadêmica.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024  
CNPJ: 93211084000274 - Gravataí

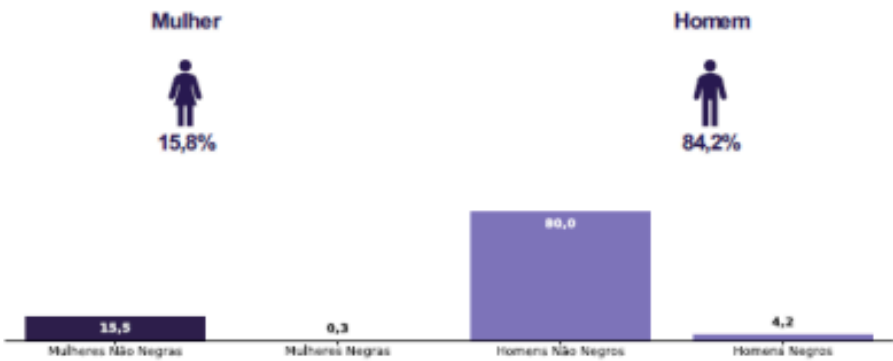


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 147,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 89,0%

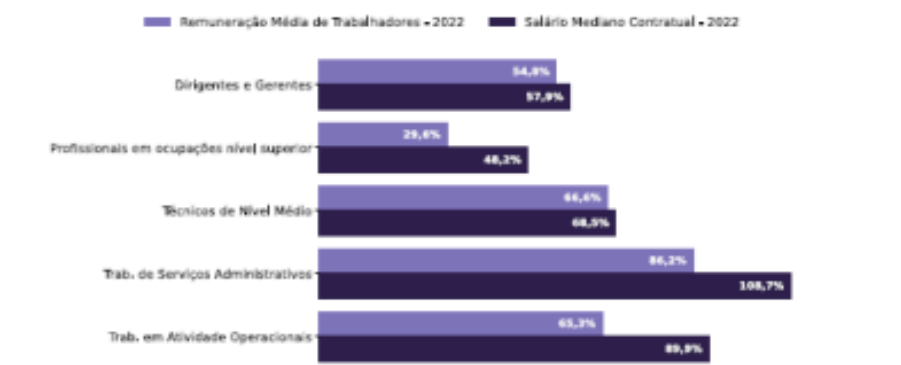
| Indicador                                                | Definição                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Razão MH |
|----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022             | <div>Salário mediano para Mulheres (M)</div> <div>Salário mediano para Homens (H)</div> <div>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</div>                                                                        | 147,0%   |
| Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022 | <div><div>Número total de Homens = Salário médio para Homens (H)</div><div>Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)</div><div>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</div></div> | 89,0%    |

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



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



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo de 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.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

| Critérios remuneratórios                                                                                              | 1º Sem 2024 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| 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 pessoas em ocupações específicas                                                                   |             |
| Tempo de experiência profissional                                                                                     | Re          |
| Capacidade de trabalho em equipe                                                                                      | Re          |
| Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões                                                                   |             |
| Ações para aumentar a diversidade                                                                                     | 1º Sem 2024 |
| 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+) |             |
| Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência                                                   |             |

Fonte: eSocial. Rais 2022 e Portal Emprega Brasil mar.2024

Reforçando nosso compromisso com a transparência e em atendimento ao disposto na portaria 3.714/2023, publicamos nosso relatório de transparência e igualdade salarial destacando que:

- O relatório foi elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego-MTE;
- As diferenças apontadas no relatório não configuram discriminação de gênero, pois desconsideraram critérios previstos em Lei ou Planos de Cargos e Salários como experiência , níveis de cargo e formação acadêmica.