

Tecfil®



Um dia, a empresa que lidera o segmento de filtros vai abrir as suas portas e mostrar como será o futuro do nosso mercado.

Este dia já chegou na Tecfil.

O FUTURO É TECFIL



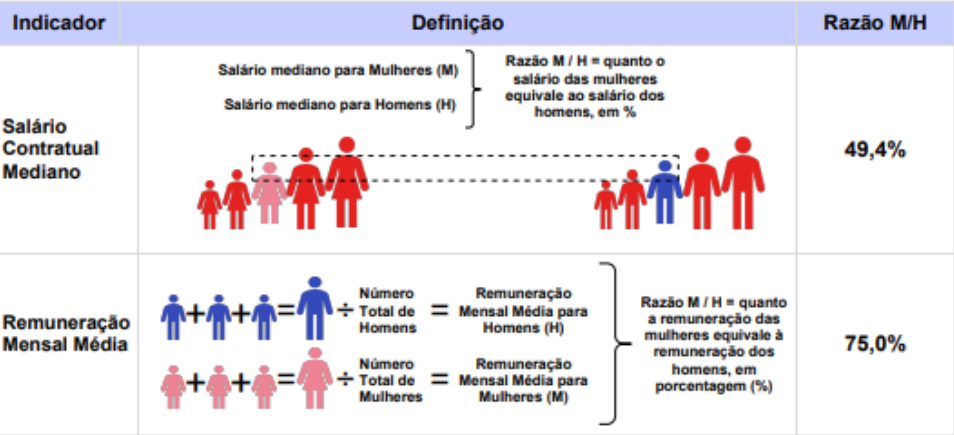
RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL DE MULHERES E HOMENS – 2º SEMESTRE DE 2025

Em conformidade com a Lei 14.611/2023, que estabelece a obrigação de divulgar semestralmente relatórios de transparência salarial e critérios remuneratórios para pessoas jurídicas de direito privado com 100 ou mais empregados no território brasileiro, a Tecfil deseja esclarecer o seguinte:

- *Os dados estatísticos fornecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego (M.T.E) sobre diferenças salariais não indicam práticas discriminatórias entre homens e mulheres que desempenham as mesmas funções. Esses dados refletem apenas diferenças entre grupos de ocupações ou cargos, e não entre funções idênticas. Para homens e mulheres que exercem funções equivalentes, a empresa aplica a mesma faixa salarial.*
- *Além disso, a empresa já implementa uma série de programas voltados para promover a equidade entre homens e mulheres, tais como:*
 - ✓ *Programas de Licença Maternidade e Paternidade estendida;*
 - ✓ *Auxílio Creche para mães até o terceiro ano de vida do filho;*
 - ✓ *Norma de Cargos e Salários unificada, sem distinção de sexo ou raça;*
 - ✓ *Tabela Salarial unificada, sem distinção de sexo ou raça;*
 - ✓ *Políticas de Remuneração variável e indireta, sem distinção de sexo ou raça;*
 - ✓ *Programas de Liderança, sem distinção de sexo ou raça;*
 - ✓ *Estabelecimento de metas de produtividade e qualidade, sem distinção de sexo ou raça;*
 - ✓ *Programas de inclusão de jovens e pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sem distinção de sexo ou raça;*
 - ✓ *Criação de diversos comitês internos, sem distinção de gênero;*
 - ✓ *Oferta de horas extras conforme necessário, sem distinção de sexo ou raça;*
 - ✓ *Promoção de atividades externas e viagens, sem distinção de sexo ou raça;*
 - ✓ *Jornada de Trabalho, sem distinção de sexo ou raça;*
 - ✓ *Mapeamento constante de atividades visando equilibrar a representatividade entre homens e mulheres.*

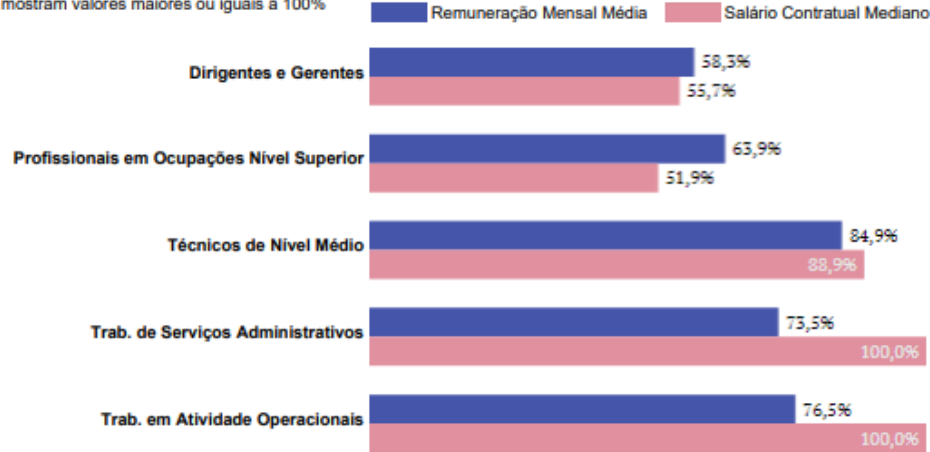
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 49,4% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 75,0% da recebida pelos homens.



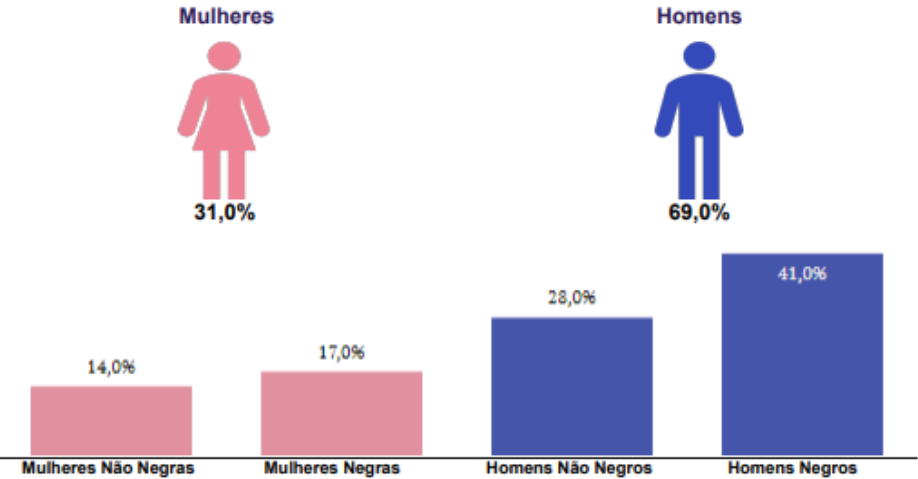
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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



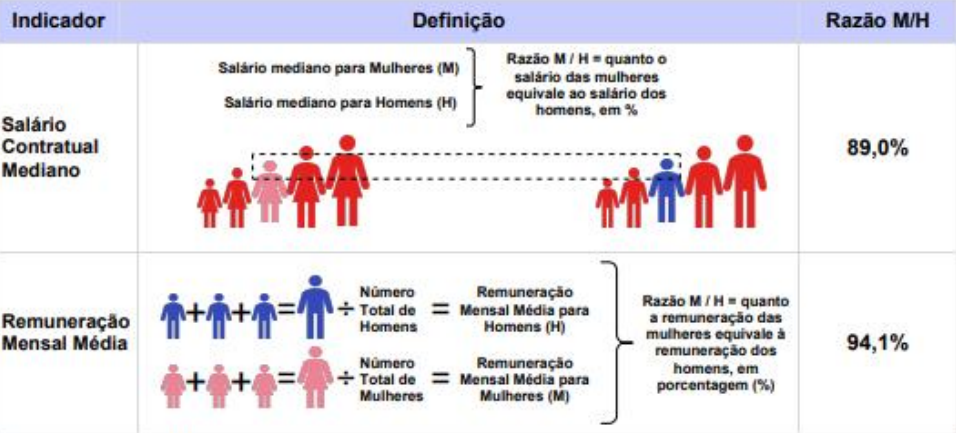
Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Re
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	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	

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025
Empregador: 04.155.026/0006-74 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2025: 115

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 89,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 94,1% da recebida pelos homens.



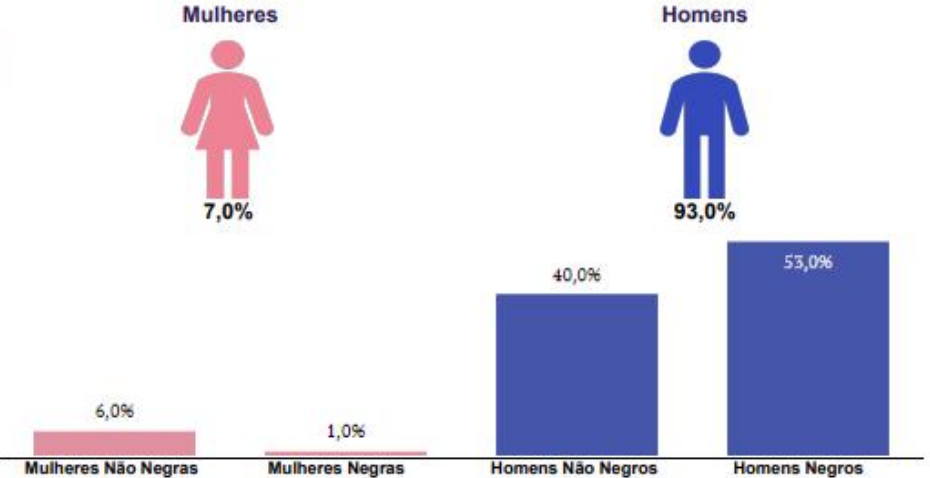
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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	

A Tecfil está comprometida em garantir um ambiente de trabalho justo e igualitário para todos os seus colaboradores, independentemente de gênero ou raça.

Tecfil[®]

O FUTURO É TECFIL



Acesse todos os nossos
canais de comunicação no QR
Code ao lado ou ligue 0800
800 6964