


***Tecfil***<sup>®</sup>



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 e  
1º semestre de 2026

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.*

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

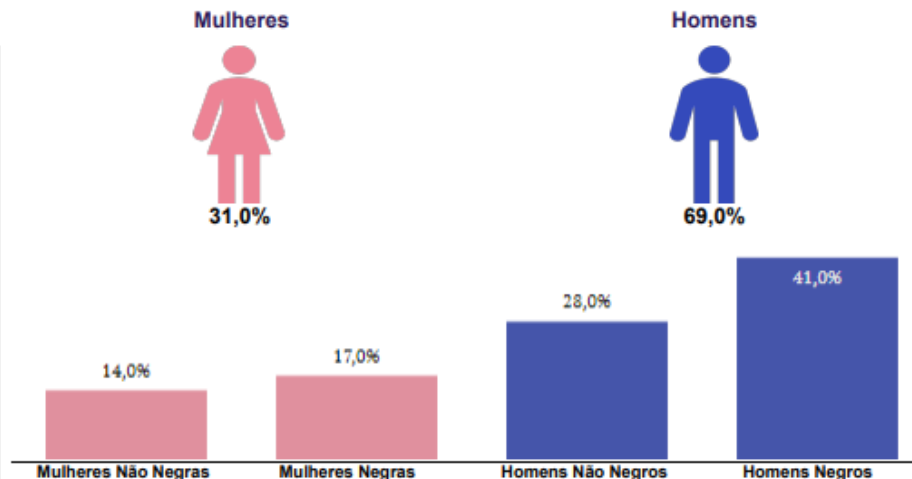
## Empregador: 04.155.026/0001-60 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2025: 909

### 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.

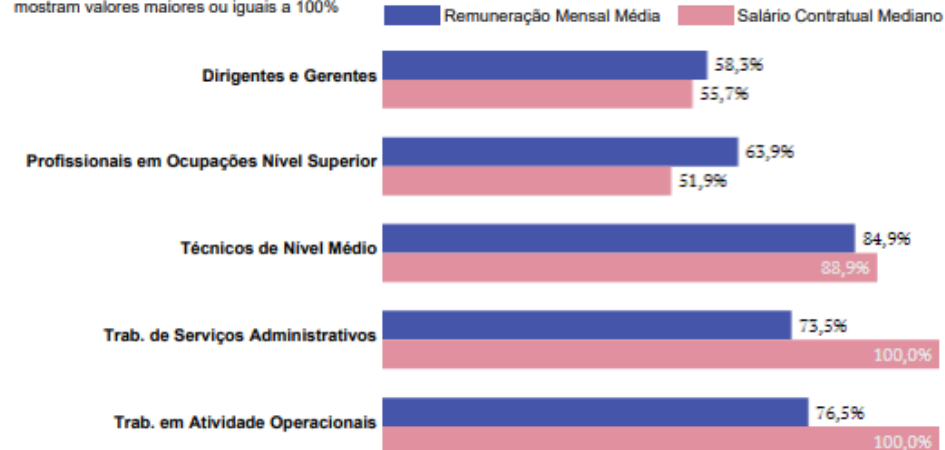
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	49,4%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal 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>	75,0%

### 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	Ro
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	Ro Ro
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

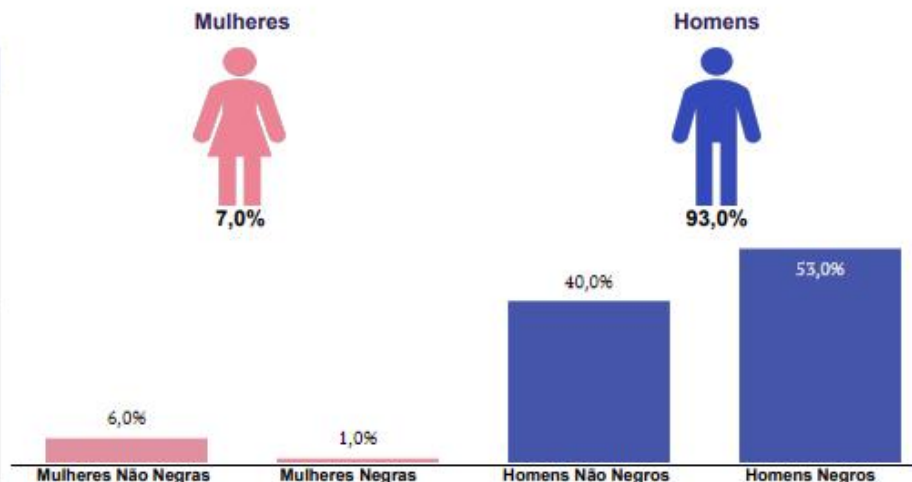
Empregador: 04.155.026/0006-74 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2025: 115

## 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.

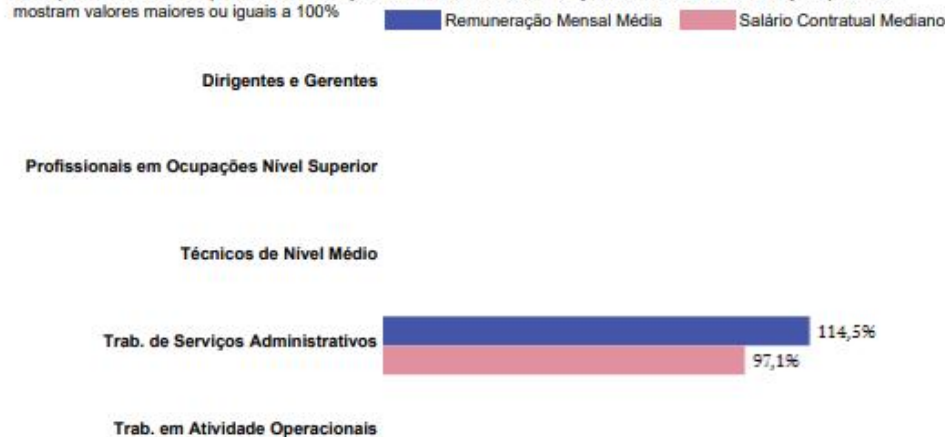
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	89,0%
Remuneração Mensal Média	<p> <math>\frac{\text{Número de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Total de Homens}} = \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}</math>   <math>\frac{\text{Número de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}{\text{Total de Mulheres}} = \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>	94,1%

## 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	

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

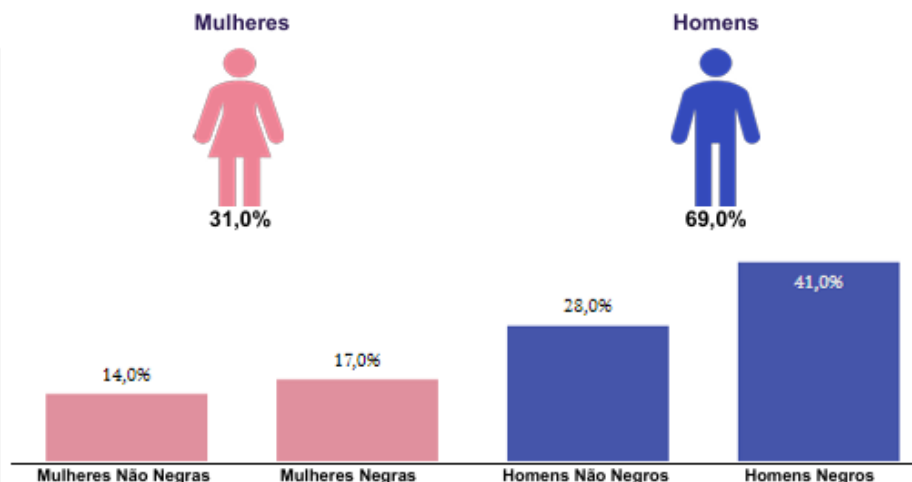
Empregador: 04.155.026/0001-60 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 853

## Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 48,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 77,4% da recebida pelos homens.

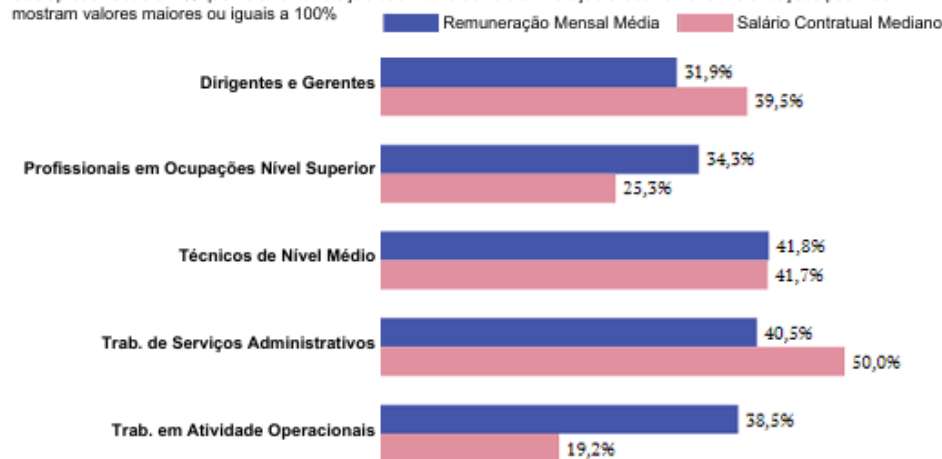
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	48,5%
Remuneração Mensal Média	<p> <math display="block">\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Homens}} = \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}</math> <math display="block">\frac{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}{\text{Número Total de Mulheres}} = \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>	77,4%

## 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	

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

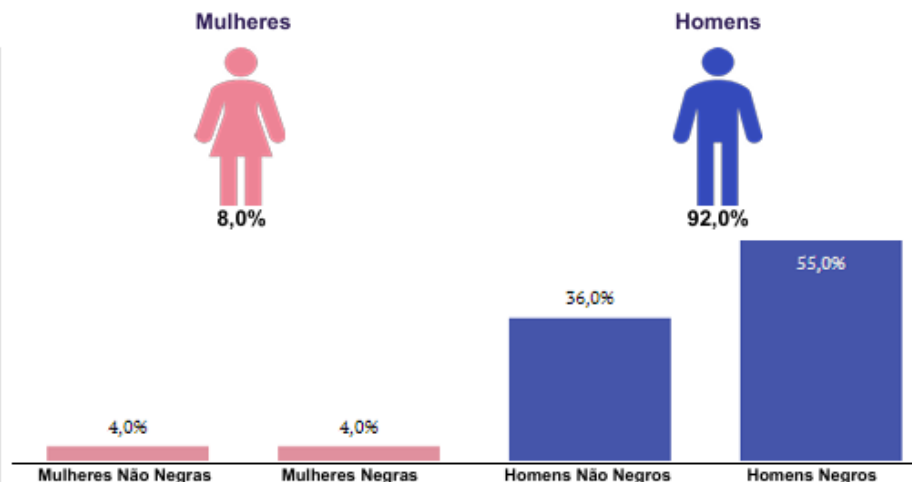
Empregador: 04.155.026/0006-74 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 179

## Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 74,2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 77,8% da recebida pelos homens.

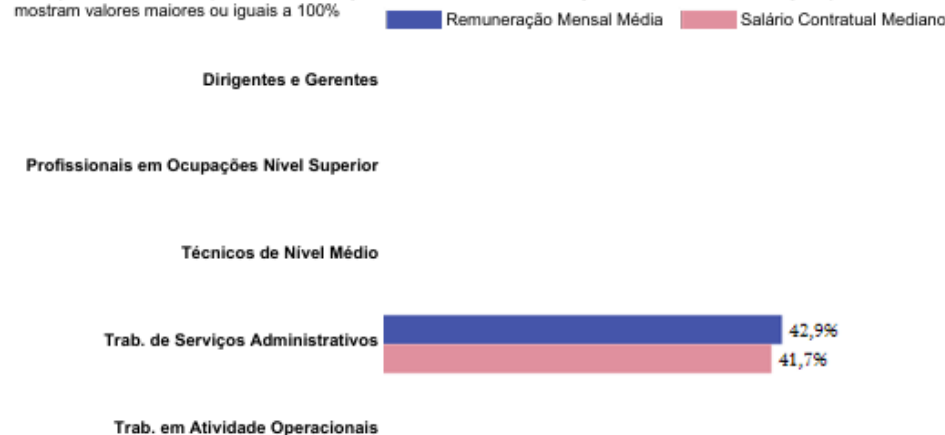
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	74,2%
Remuneração Mensal Média	<p> <math>\frac{\text{Número de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Total de Homens}} = \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}</math> </p> <p> <math>\frac{\text{Número de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}{\text{Total de Mulheres}} = \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>	77,8%

## 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	

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

**Tecfil**<sup>®</sup>

O FUTURO É TECFIL



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