

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

A CONCESSIONARIA DO AEROPORTO INTERNACIONAL DE FLORIANOPOLIS S.A. ("CAIF"), em atendimento a Lei 14.611/23 que dispõe sobre a igualdade salarial e dos critérios remuneratórios entre mulheres e homens, disponibiliza abaixo/anexo o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens, obrigatório para empresas com mais de 100 empregados.

O Ministério do Trabalho e Emprego ("MTE") tomou como base **eSocial Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025**, analisando, exclusivamente, os CBO'S (Cadastro Brasileiro de Ocupação), salários e remunerações do período, assim como a "Declaração de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios" enviada pela CAIF ao MTE, em **agosto/2025**.

A CAIF reafirma o compromisso de cumprimento à legislação em vigor tendo sua política salarial adequada as questões de equiparação de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Veja o relatório na página a seguir.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025 Empregador: 27.844.178/0001-75 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 156

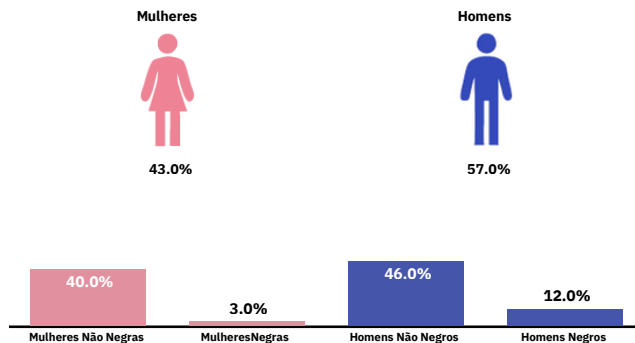


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 88.7% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 69.0% da recebida pelos homens.

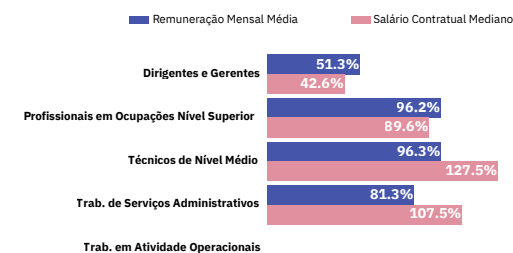
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) Razão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	88.7%
Remuneração Mensal Média	$\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}$ Razão M/H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	69.0%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação aos 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 cargo de direção e gerência	