

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

1º Semestre 2026

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 e-Social Mensal Dezembro de 2025 e Portal Emprega Brasil - Fevereiro de 2026, 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 Fevereiro/2026.

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 - 1º Semestre 2026

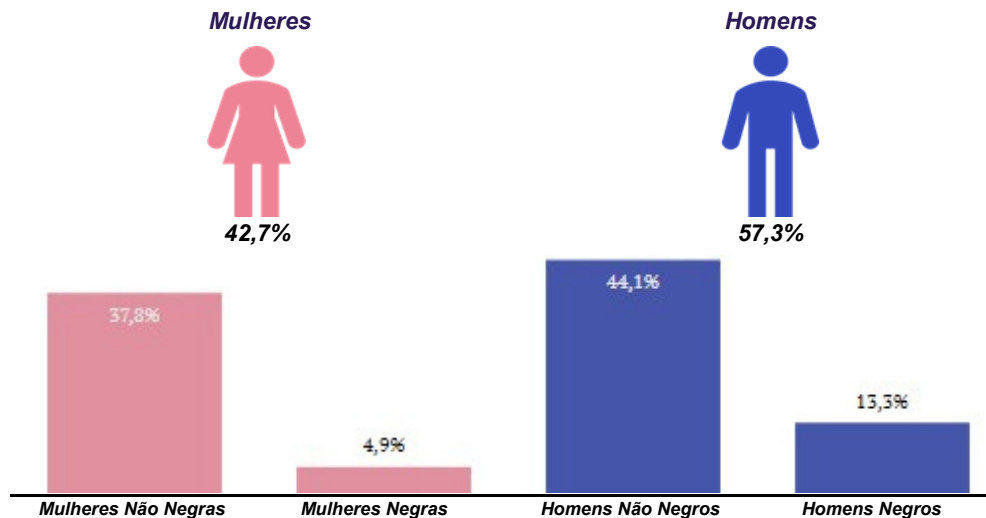
Empregador: 27.844.178/0001-75 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 166

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 97,1% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 70,9% 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>	97,1%
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>	70,9%

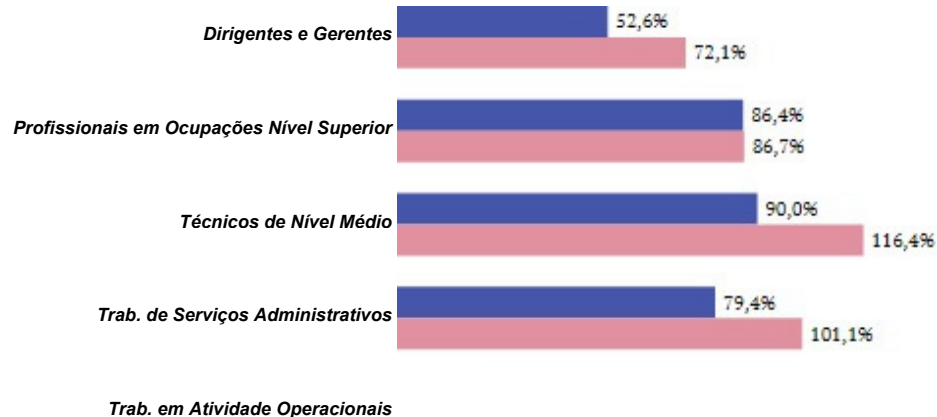
Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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%

Remuneração Mensal Média (Azul) Salário Contratual Mediano (Vermelho)



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	

Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Dezembro/2025) e Portal Emprega Brasil (Fevereiro/2026).

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.