



# Relatório de Transparência Salarial

**Myralis**



# RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL

A Myralis Industria Farmacêutica, em cumprimento à Lei nº 14.611 de 04 de julho de 2023, à Portaria MTE Nº 3.714 ao Decreto nº 11.795/2023 e compromisso com a transparência e a igualdade, divulga o relatório de igualdade salarial.

Os dados do relatório são anônimos, conforme LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais) 13 709/2018. As informações divulgadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, são agrupadas de acordo com grupo de CBO (Classificação Brasileira de Ocupações).

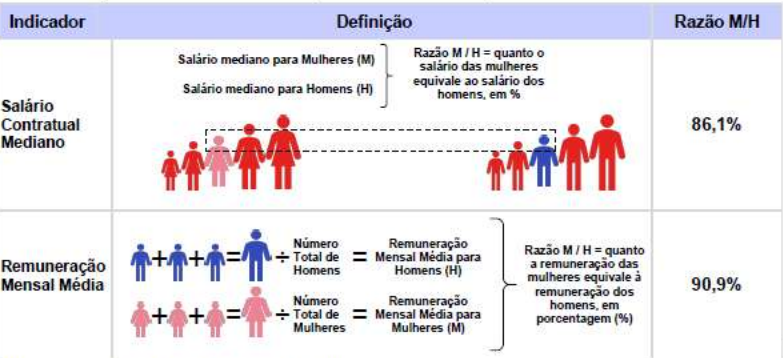
O relatório considera as informações do ano de 2025 e futuramente, será divulgado pelo governo o relatório com informações mais atuais, refletindo a atuação da Myralis para maior equidade salarial entre os gêneros.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026  
Empregador: 17.440.261/0001-25 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 166

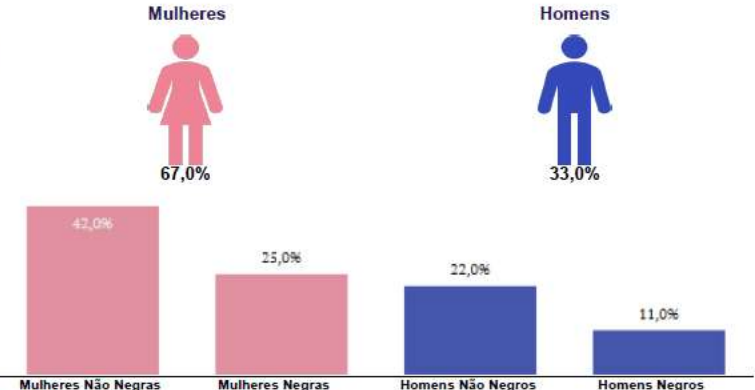


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 86,1% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 90,9% da recebida pelos homens.

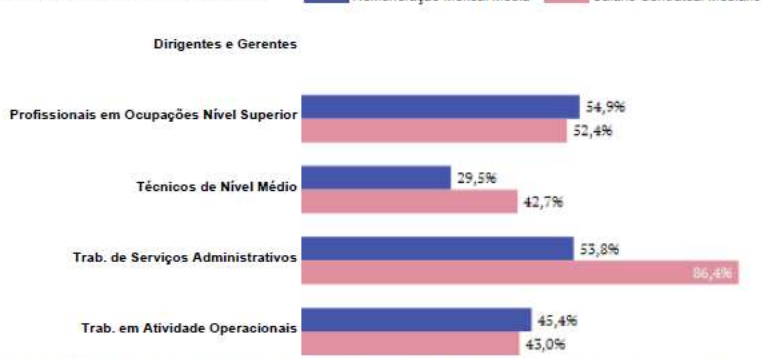


Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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 homens; (2) por ter menos de três mulheres; (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                                                                                                        | Ro             |
| Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens                                                               | Ro             |
| Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas                                                                               | Ro             |
| Tempo de experiência profissional                                                                                                | Ro             |
| Capacidade de trabalho em equipe                                                                                                 | Ro             |
| Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões                                                                              | Ro             |
| Ações para aumentar a diversidade                                                                                                |                |
| Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos                                                   | Ro Ro Ro Ro Ro |
| Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas) | Ro Ro          |
| Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência                                                              | Ro             |

# VALINHOS

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

Empregador: 17.440.261/0002-06 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 487



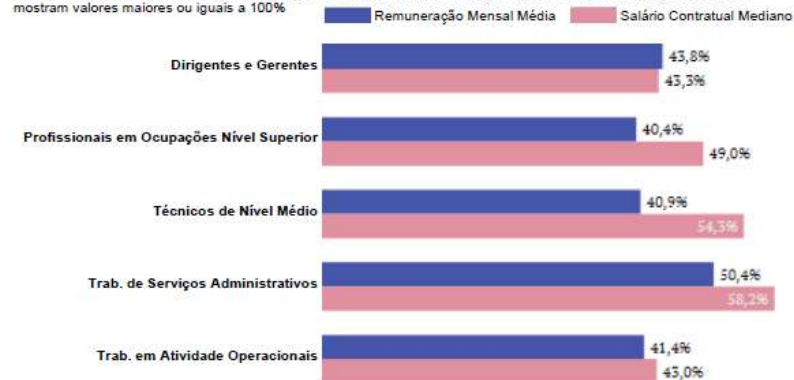
### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 90,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 79,9% 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>                                                                                            | 90,5%     |
| 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> | 79,9%     |

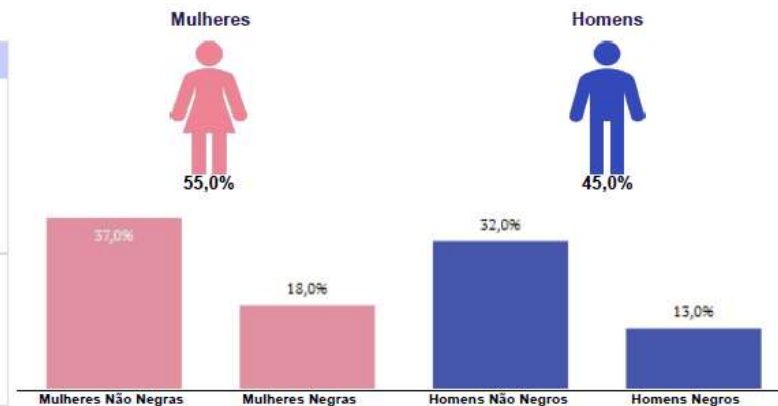
### Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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: eSocial. Rais Mensal Dezembro de 2025 e Portal Emprega Brasil - Fevereiro de 2026

SÃO PAULO | COMERCIAL

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026  
Empregador: 17.440.261/0004-78 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 661

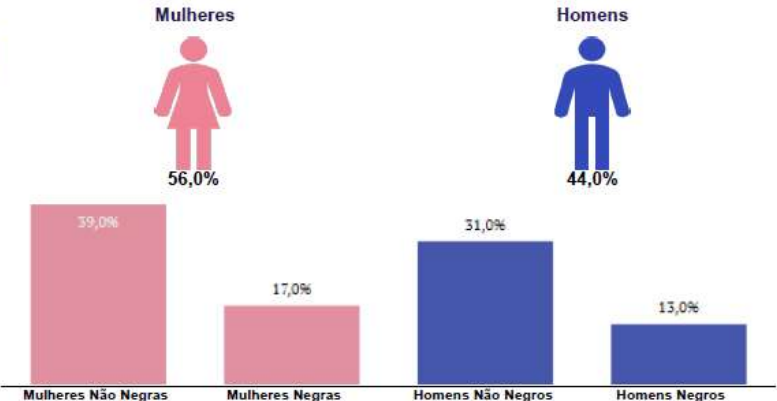


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 85,2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 89,3% da recebida pelos homens.

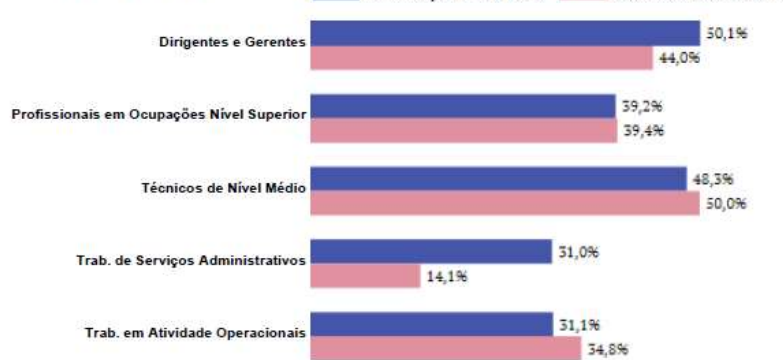
| Indicador                  | Definição                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 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>                                                                                                                                                              | 85,2%     |
| 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>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</div> | 89,3%     |

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                                                              | ❌         |