

# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

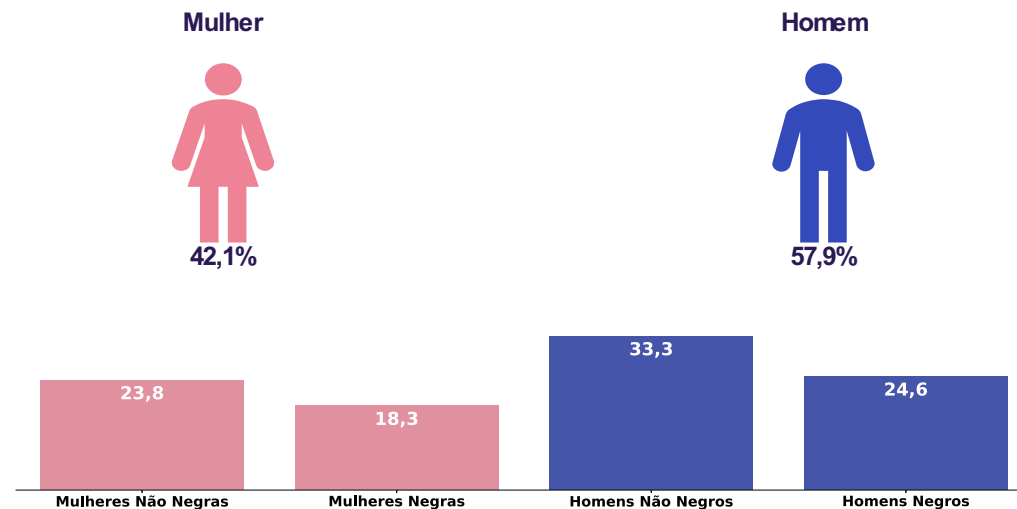
Empregador: 28.580.065/0040-89 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 126

## Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 110,9% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 108,9% da recebida pelos homens.

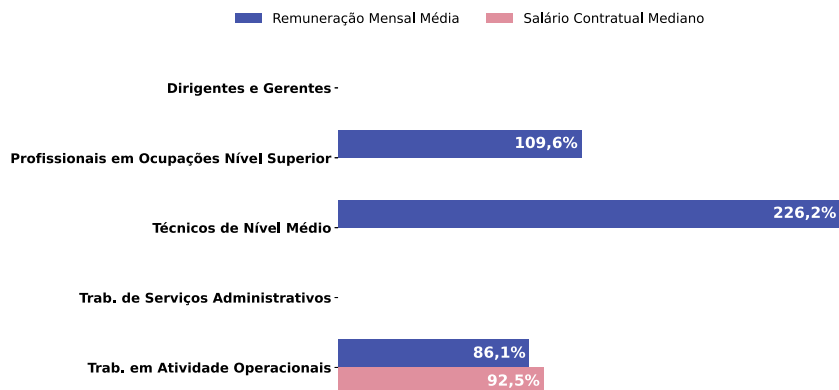
| Indicador                  | Definição   | Razão M/H |
|----------------------------|---|-----------|
| Salário Contratual Mediano | Salário mediano para Mulheres (M)   | 110,9%    |
|                            | Salário mediano para Homens (H)   |           |
| Remuneração Mensal Média   | $\frac{\text{Número Total de Homens}}{\text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}} = \text{Divisão M/H} = \text{quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em \%}$     | 108,9%    |
|                            | $\frac{\text{Número Total de Mulheres}}{\text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}} = \text{Divisão M/H} = \text{quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em \%}$ |           |

## Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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

A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 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 - 2º Sem. 2024

| Critérios remuneratórios   |          |
|--|----------|
| Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira  |          |
| Cumprir metas de produção  | Re       |
| Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens   |          |
| Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas   |          |
| Tempo de experiência profissional  |          |
| Capacidade de trabalho em equipe   | Re       |
| Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões  | Re       |
| Ações para aumentar a diversidade  |          |
| Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos   | Re 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  |          |