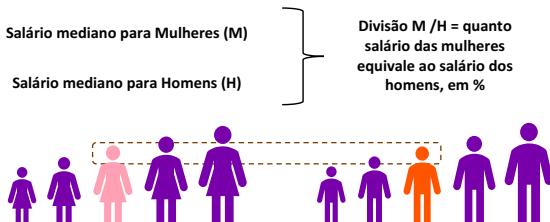
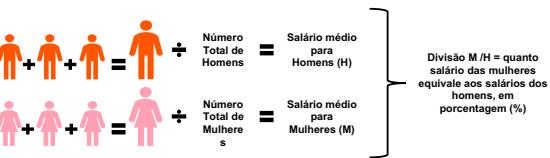


# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

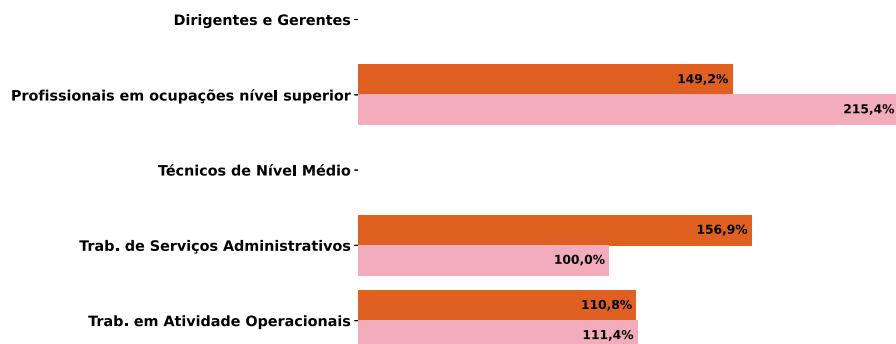
Empregador: 25.000.530/0001-60 / Quant. de trabalhadores: 110

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 111,7% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 184,3%

| Indicador   | Definição   | Razão M/H |
|---|---|-----------|
| Salário Contratual Mediano (não pago) - 2022              | <p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>    | 111,7%    |
| Remuneração Média (incluso descontos e acréscimos) - 2022 | <p>Número Total de Homens <math>\div</math> Salário médio para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres <math>\div</math> Salário médio para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>  | 184,3%    |

Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:

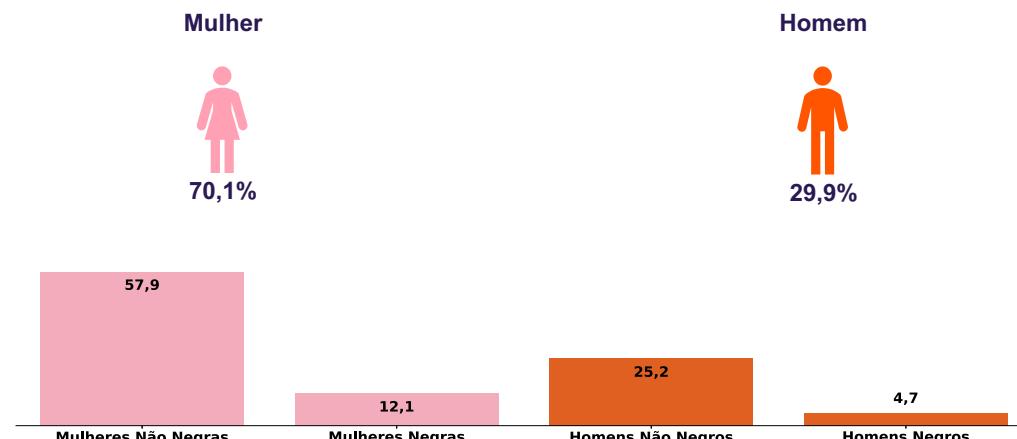
■ Remuneração Média de Trabalhadores - 2022 ■ Salário Mediano Contratual - 2022



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.

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

| Critérios remuneratórios   | 1º Sem 2024 |
|--|-------------|
| Piano de Cargos e Salários ou Piano 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  | 1º Sem 2024 |
| 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  |             |