

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

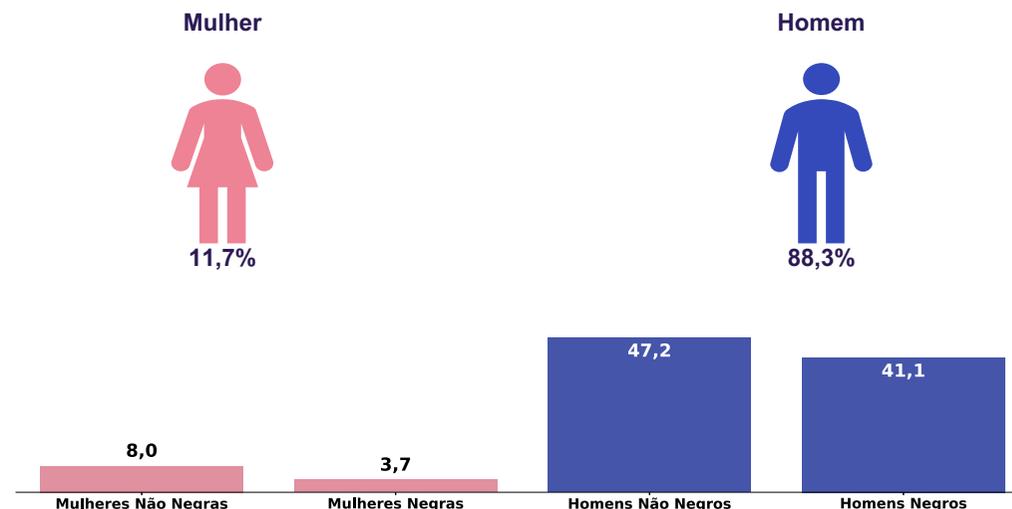
Empregador: 01.674.405/0001-78 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 592

## Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 83,5% da recebida pelos homens.

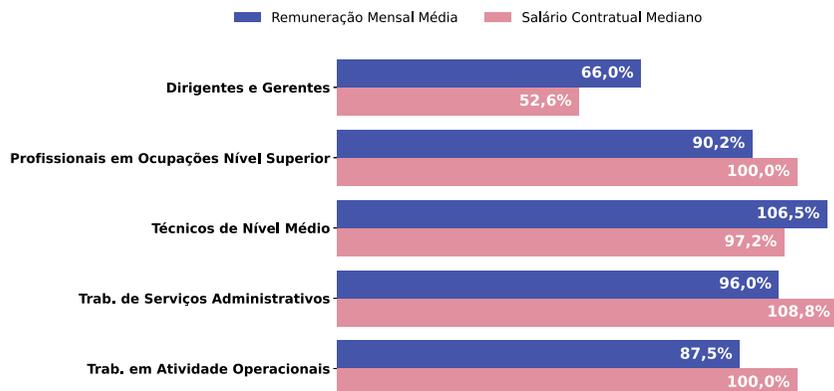
| Indicador                  | Definição                                                                                                                                                                                                                                                     | Razão M/H |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Salário Contratual Mediano | <p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>                                                                                       | 100,0%    |
| 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>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p> | 83,5%     |

## 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                                                                                                        | ☒ |
| 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                                                              |   |

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

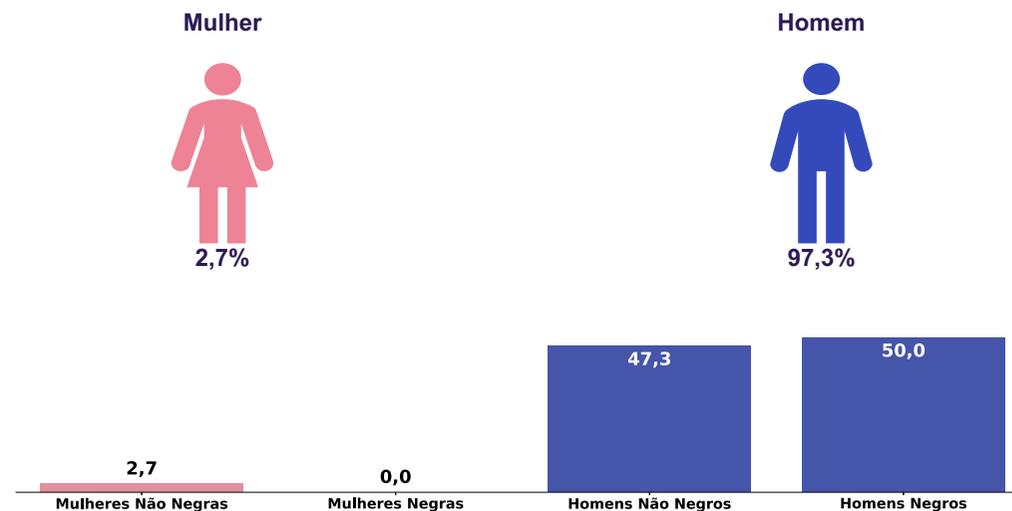
Empregador: 01.674.405/0003-30 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 240

## Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 112,9% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 96,6% 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>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>                                                                                       | 112,9%    |
| 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>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p> | 96,6%     |

## 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:

■ Remuneração Mensal Média ■ Salário Contratual Mediano

|                                           |
|-------------------------------------------|
| Dirigentes e Gerentes                     |
| Profissionais em Ocupações Nível Superior |
| Técnicos de Nível Médio                   |
| Trab. de Serviços Administrativos         |
| Trab. em Atividade Operacionais           |

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                                                                                                        | ⚠ |
| 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                                                              |   |