

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

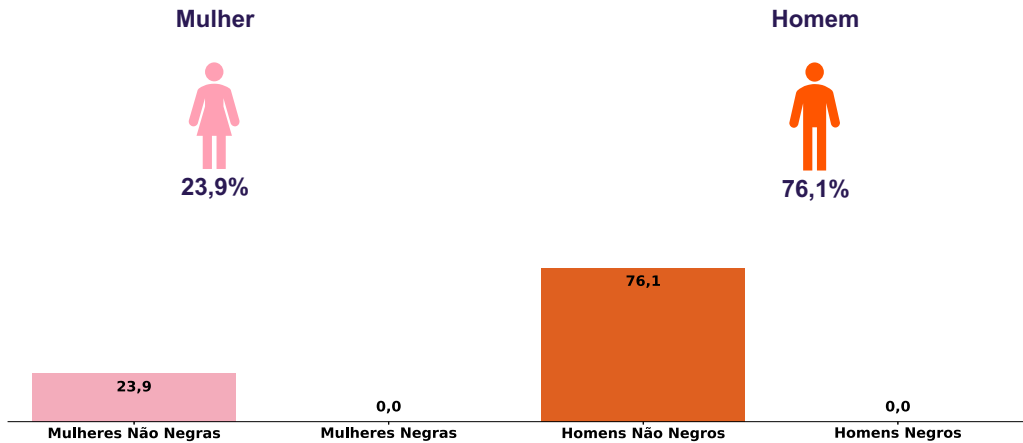
Empregador: 04.452.774/0001-04 / Quant. de trabalhadores: 125

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 98,4% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 96,7%

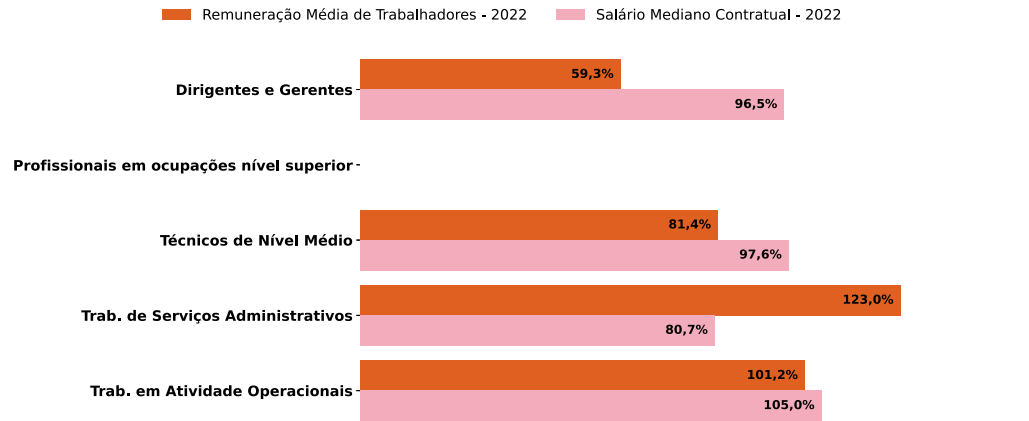
| Indicador                                                | Definição                                                                                                                                                                                                                                                       | Razao M/H |
|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022             | <div>Salário mediano para Mulheres (M)</div> <div>Salário mediano para Homens (H)</div> <div>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</div> <div></div>                                                                 | 98,4%     |
| Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022 | <div></div> <div>Número Total de Homens = Salário médio para Homens (H)</div> <div>Número Total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)</div> <div>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</div> | 96,7%     |

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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



Por grande grupo de ocupação, 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.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

| Critérios remuneratórios                                                                                                         | 1º Sem 2024 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| 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                                                                                                | 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                                                              |             |