

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

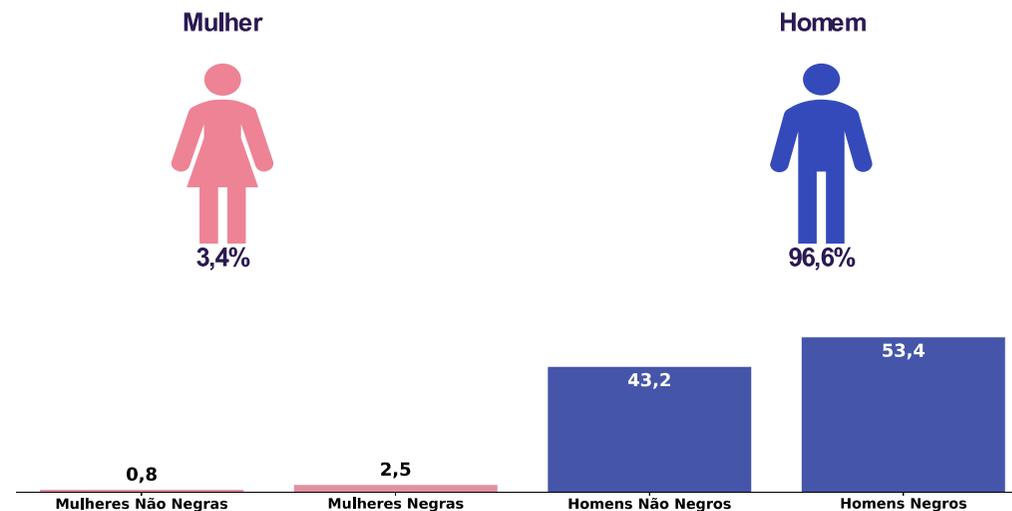
Empregador: 04.405.780/0003-72 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 118

## Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 368,3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 64,4% 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>   | 368,3%    |
| 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> | 64,4%     |

## 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  | ⚠ |