

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

Empregador: 36.128.741/0001-08 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 181

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual médiano das mulheres equivale a 71,2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 70,7% da recebida pelos homens.

| Indicador | Definição | Razão M/H |
|----------------------------|--|-----------|
| Salário Contratual Médiano | <p>Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p> | 71,2% |
| Remuneração Mensal Média | <p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) 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> | 70,7% |

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 Médiano

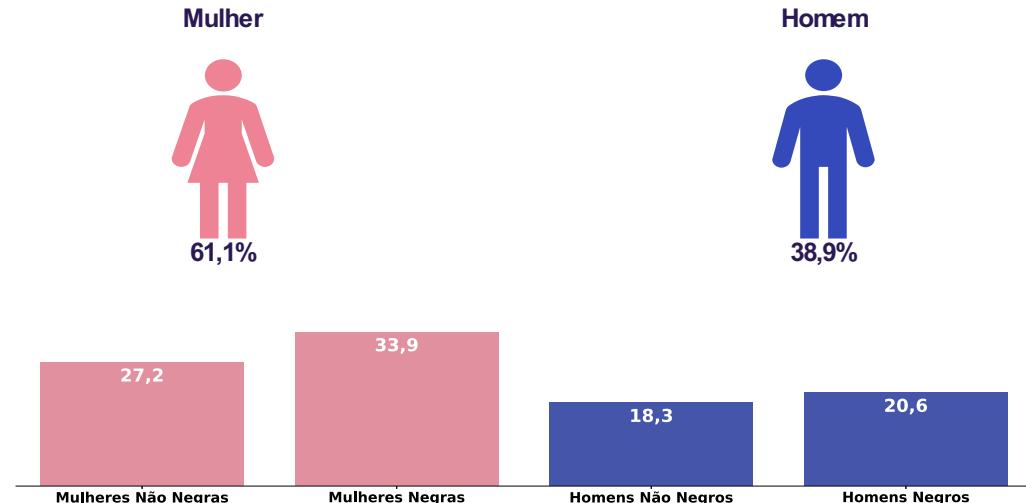
Dirigentes e Gerentes -

Profissionais em Ocupações Nível Superior -



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 mulheres nem homens naquele grupo ocupacional.

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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性os | ■ |
| 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 | ■ |