

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

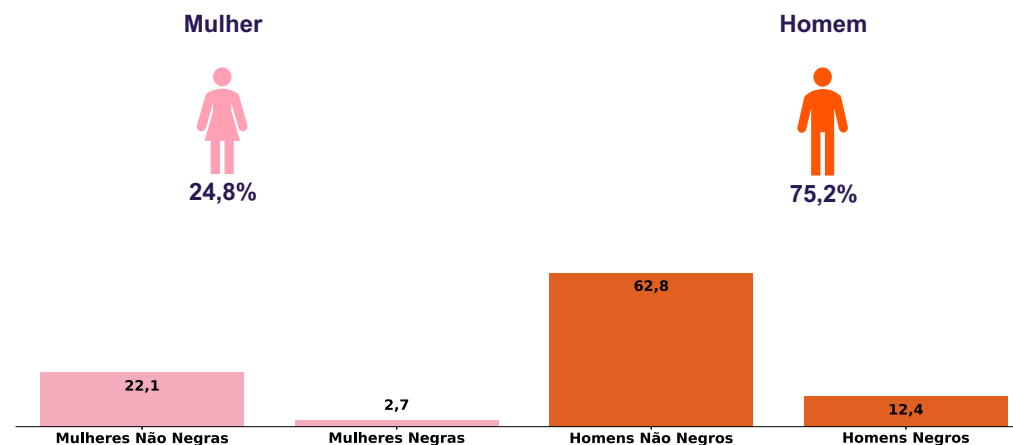
Empregador: 91.501.569/0001-96 / Quant. de trabalhadores: 113

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 96,5% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 51,8%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

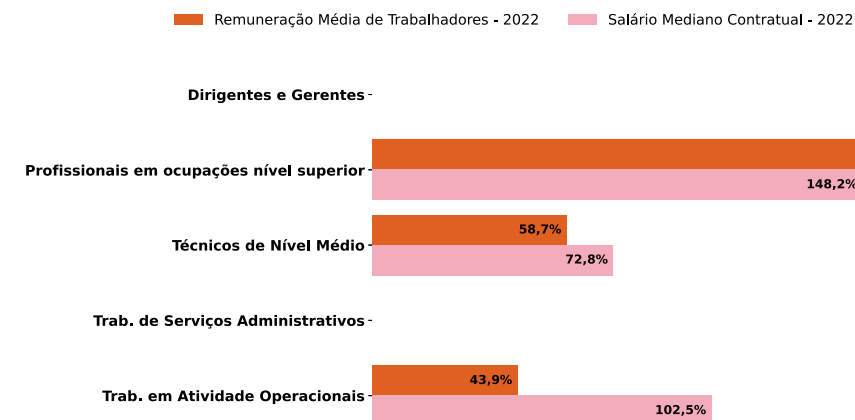
| Indicador  | Definição   | Razão M/H |
|--|---|-----------|
| Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022             | <p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>   | 96,5%     |
| Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022 | <p>Número Total de Homens = Salário médio para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p> | 51,8%     |

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:

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  |             |

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.