
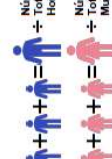


Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

Empregador: 04.159.778/0001-07 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 252

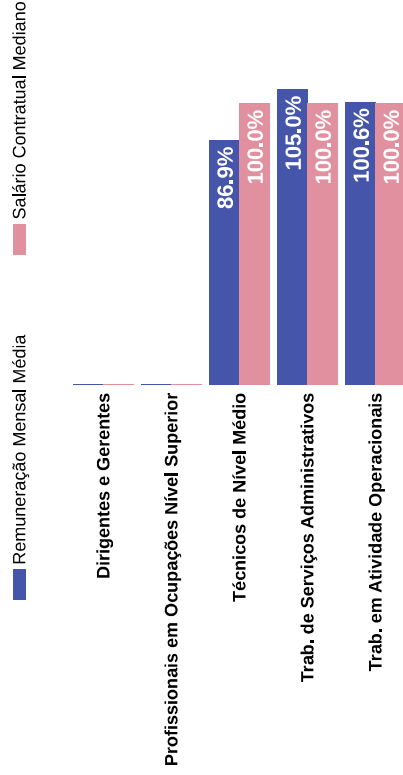
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 94.2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 107.7% 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>Razão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>  | 94.2% |
| Remuneração Mensal Média | <p>Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Razão M/H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>  | 107.7% |

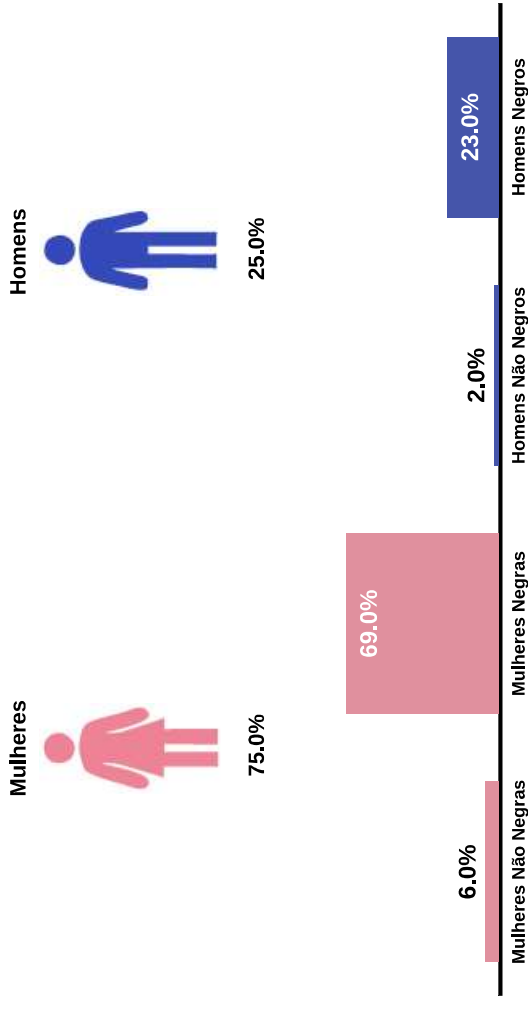
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 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

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

| 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 cargo de direção e gerência |  |