
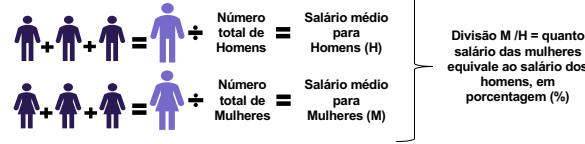


# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024

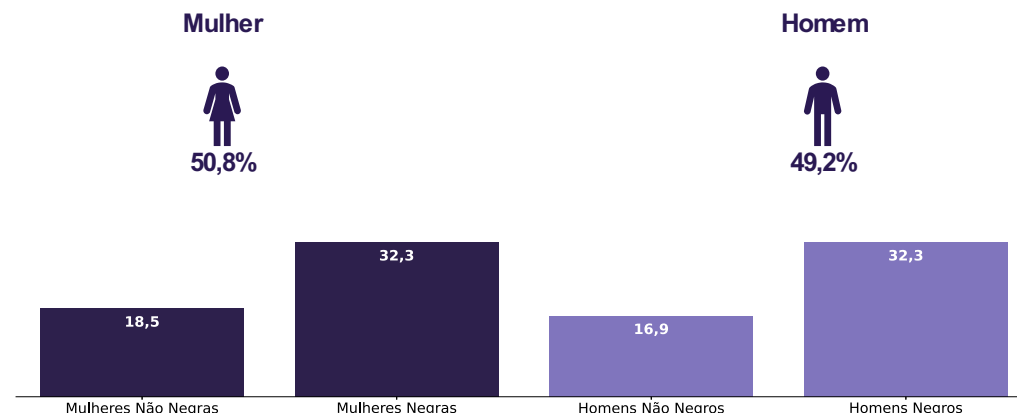
CNPJ: 28580065000172

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 59,2% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 51,0%

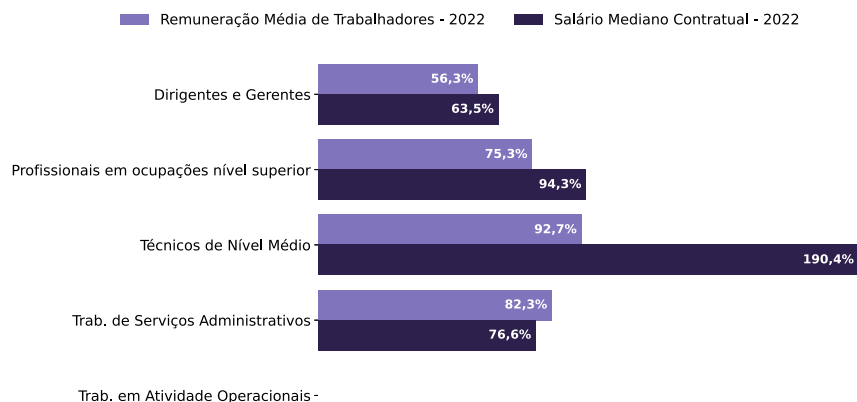
| Indicador  | Definição   | Razão M/H |
|--|---|-----------|
| Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022             | Salário mediano para Mulheres (M)<br>Salário mediano para Homens (H)<br>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %<br>   | 59,2%     |
| Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022 | Número total de Homens = Salário médio para Homens (H)<br>Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)<br>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)<br> | 51,0%     |

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+) |  |
| Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência   |  |