

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

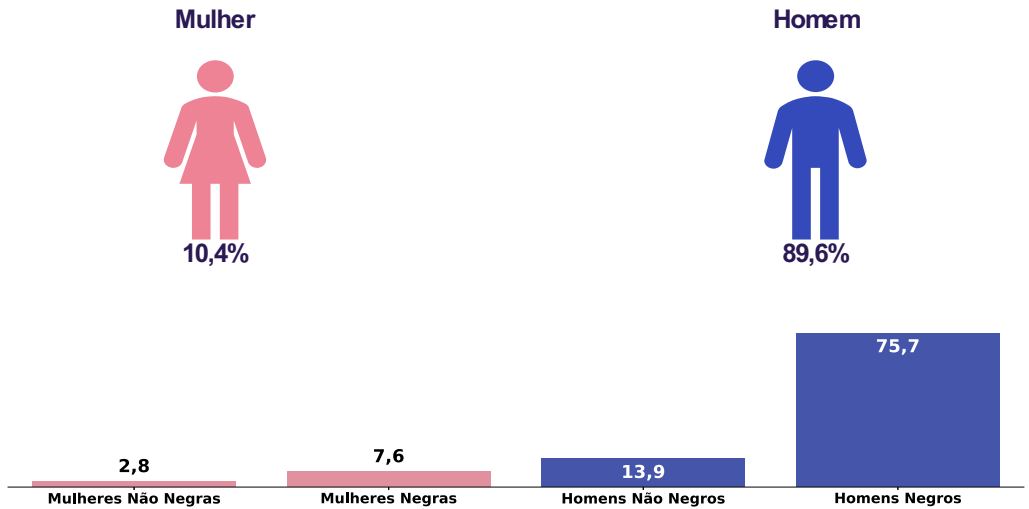
Empregador: 17.720.994/0001-13 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 437

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 20218,7% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 91,1% da recebida pelos homens.

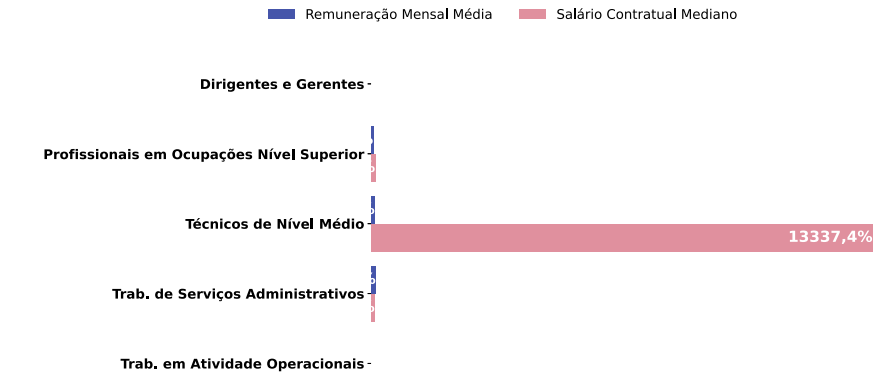
| Indicador                  | Definição                                                                                                               | Razão M/H |
|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Salário Contratual Mediano | Salário mediano para Mulheres (M)                                                                                       | 20218,7%  |
|                            | Salário mediano para Homens (H)                                                                                         |           |
|                            | <div>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</div> <div></div>                 |           |
| Remuneração Mensal Média   | Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)                                                       | 91,1%     |
|                            | Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)                                                   |           |
|                            | <div>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</div> <div></div> |           |

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:



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                                                              |  |