

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

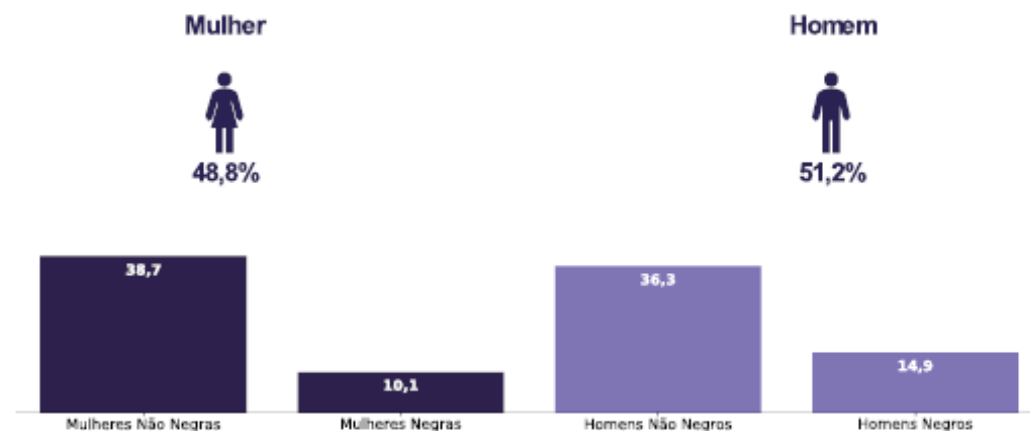
CNPJ: 40299810000105

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 87,4% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 61,4%

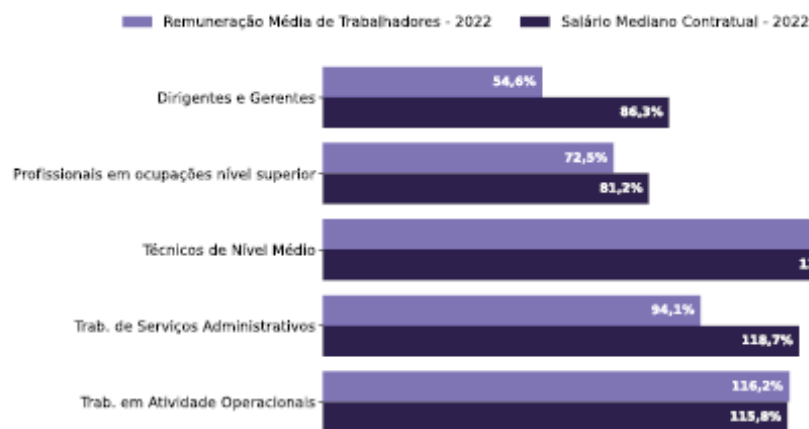
| Indicador | Definição | Razao MH |
|--|---|----------|
| Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022 | <p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p> | 87,4% |
| Remuneração Média (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 ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p> | 61,4% |

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 | 🚫 |

- O Relatório de Transparência Salarial disponibilizado pelo MTE tem como base dados extraídos do E-social referente ao ano de 2022 , que não reflete o diagnóstico e realidade atual da Companhia;
- A base de dados não observa o princípio da legalidade, tendo em vista se tratar de período anterior à publicação do Decreto Nº 11.795/23 e Portaria/MTE nº 3.714/2023, que tratam o tema.
- O Relatório de Transparência não permite identificar a metodologia utilizada na composição dos dados apresentados, se foram observados, à título de exemplo, parâmetros como tempo de duração do contrato de trabalho, plano de carreira, níveis técnicos entre profissionais e critérios de agrupamento na classificação brasileira de ocupações (CBO).
- O critério remuneratório "Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões" foi marcado pela empresa no formulário no site Emprega Brasil em 28/02/2024, mas não consta no relatório emitido pelo Governo.

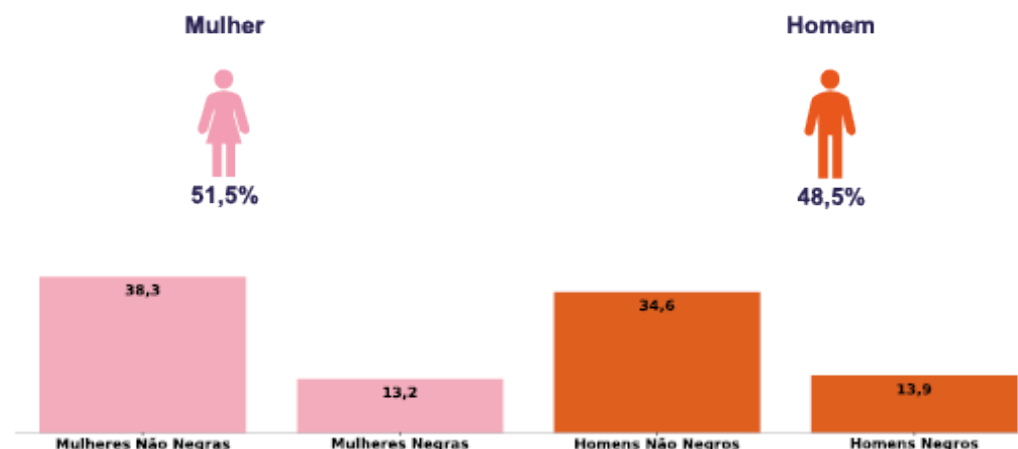
Empregador: 40.299.810/0001-05 / Quant. de trabalhadores: 266

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 80,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivale a 64,5%

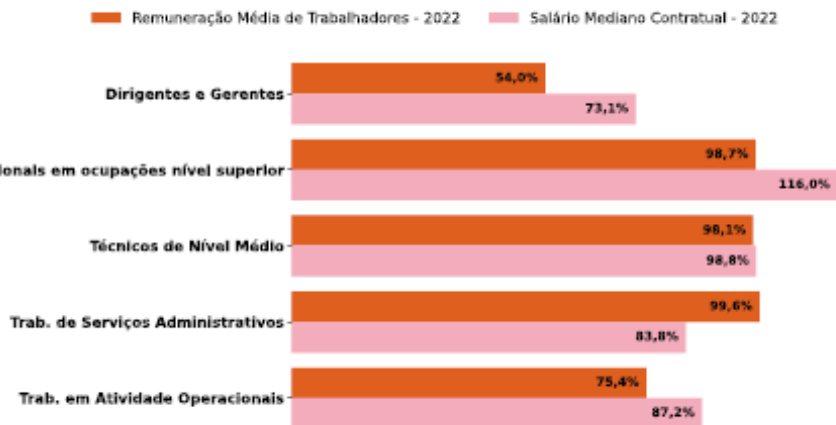
| Indicador | Definição | Razão M/H |
|--|---|-----------|
| Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022 | <p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p> | 80,0% |
| Remuneração Média (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> | 64,5% |

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

- O Relatório de Transparência Salarial disponibilizado pelo MTE tem como base dados extraídos do E-Social referente ao ano de 2023, que não reflete o diagnóstico e realidade atual da Companhia;
- A base de dados não observa o princípio da legalidade, tendo em vista se tratar de período anterior à publicação do Decreto Nº 11.795/23 e Portaria/MTE nº 3.714/2023, que tratam o tema.
- O Relatório de Transparência não permite identificar a metodologia utilizada na composição dos dados apresentados, se foram observados, à título de exemplo, parâmetros como tempo de duração do contrato de trabalho, plano de carreira, níveis técnicos entre profissionais e critérios de agrupamento na classificação brasileira de ocupações (CBO).

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

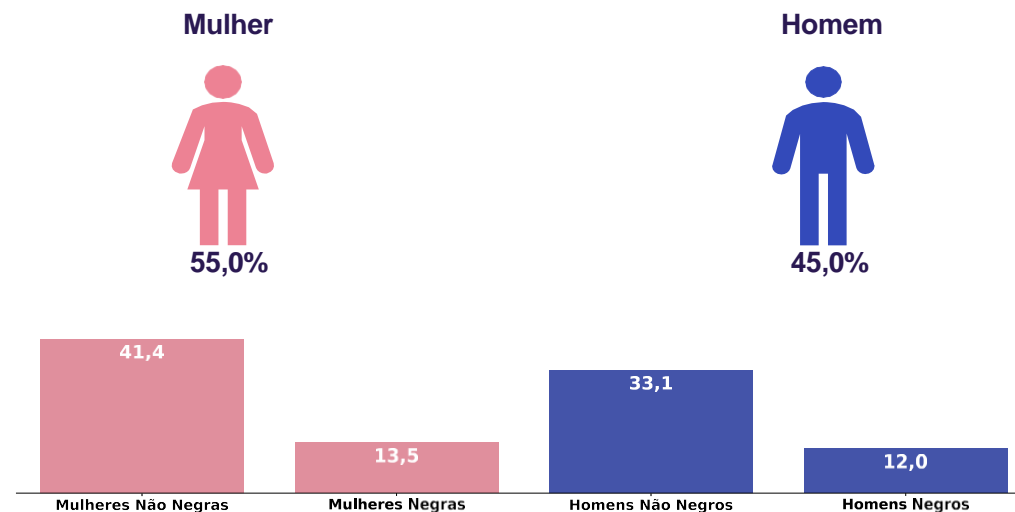
Empregador: 40.299.810/0001-05 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 251

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 84,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 68,4% da recebida pelos homens.

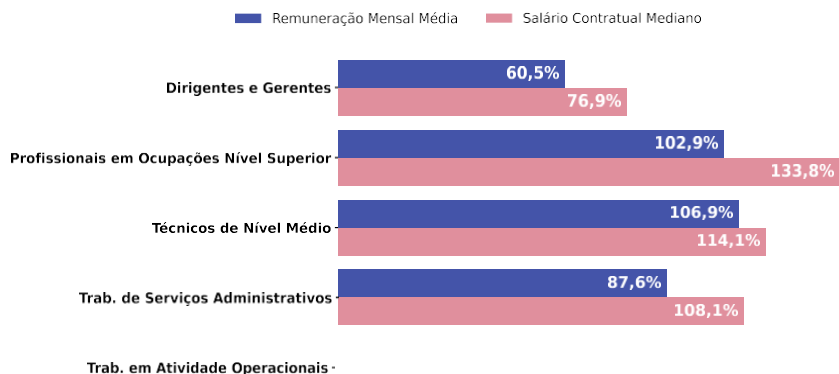
| Indicador | Definição | Razão M/H |
|----------------------------|---|-----------|
| Salário Contratual Mediano | <p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p> | 84,0% |
| Remuneração Mensal Média | <p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>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> | 68,4% |

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 | ☑ |

- O Relatório de Transparência Salarial disponibilizado pelo MTE tem como base dados extraídos do E-Social referente ao ano de 2024 , que não reflete o diagnóstico e realidade atual da Companhia;
- A base de dados não observa o princípio da legalidade, tendo em vista se tratar de período anterior à publicação do Decreto Nº 11.795/23 e Portaria/MTE nº 3.714/2023, que tratam o tema.
- O Relatório de Transparência não permite identificar a metodologia utilizada na composição dos dados apresentados, se foram observados, à título de exemplo, parâmetros como tempo de duração do contrato de trabalho, plano de carreira, níveis técnicos entre profissionais e critérios de agrupamento na classificação brasileira de ocupações (CBO).

Fonte: eSocial. Rais 2024 e Portal Emprega Brasil - Fevereiro de 2025