

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025  
Empregador: 05.140.162/0001-49 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 207



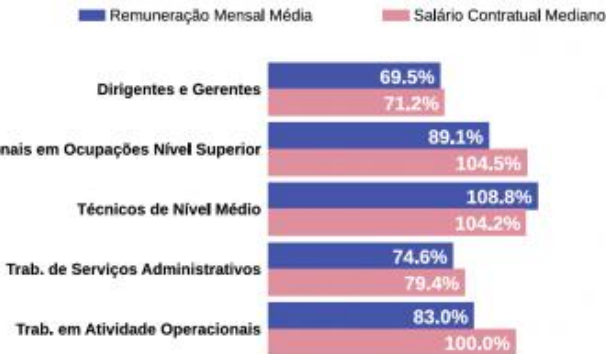
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 136.6% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 100.1% 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>                                                                                            | 136,6%    |
| 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>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p> | 100,1%    |

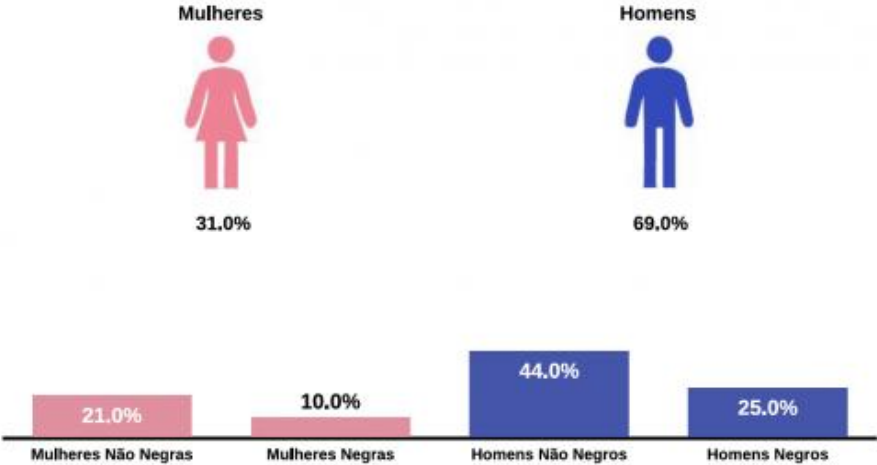
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

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                                                               |   |