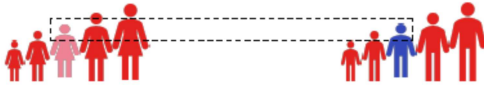


# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

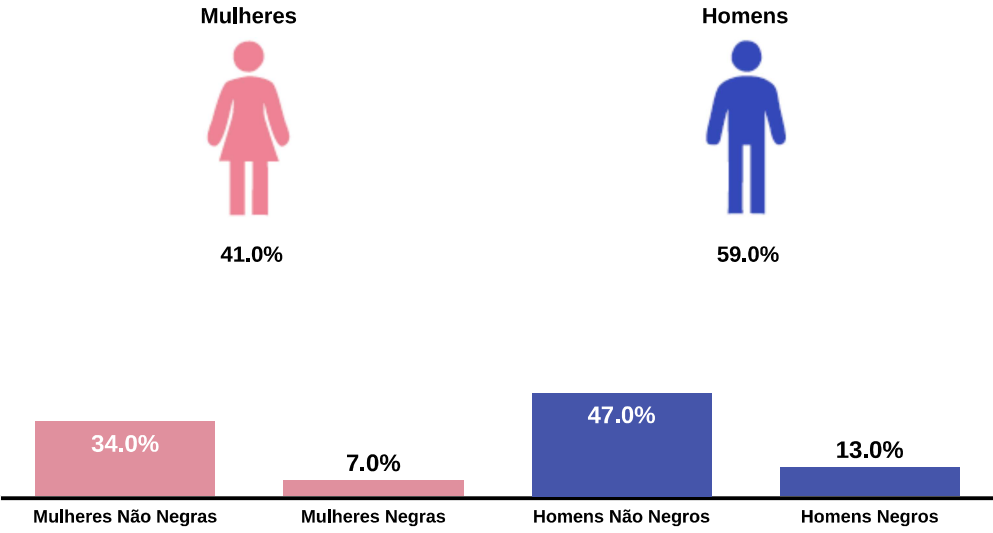
## Empregador: 44.734.671/0026-00 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 814

### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100.0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 76.7% da recebida pelos homens.

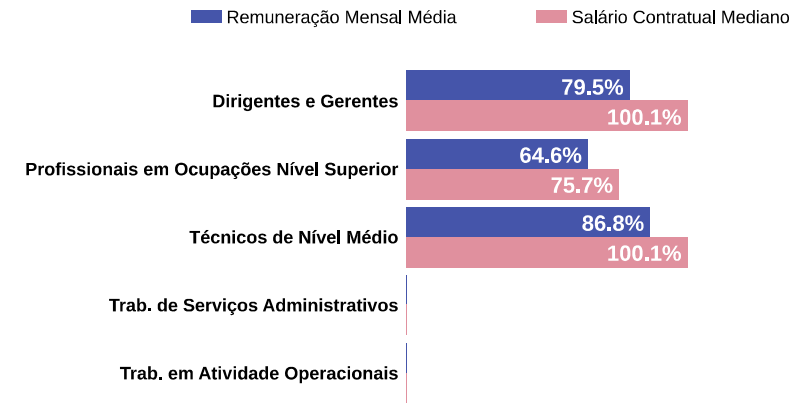
| Indicador                  | Definição   | Razão M/H |
|----------------------------|---|-----------|
| Salário Contratual Mediano | <div><div>Salário mediano para Mulheres (M)</div><div>Salário mediano para Homens (H)</div><div>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</div></div>   | 100.0%    |
| Remuneração Mensal Média   | <div><div><div><div>3 homens</div><div>=</div><div>1 mulher</div></div><div>Número Total de Homens</div><div>=</div><div>Remuneração Mensal Média para Homens (H)</div></div><div><div><div>3 mulheres</div><div>=</div><div>1 mulher</div></div><div>Número Total de Mulheres</div><div>=</div><div>Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</div></div><div>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</div></div> | 76.7%     |

### Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



### 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

### 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   |  |