

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

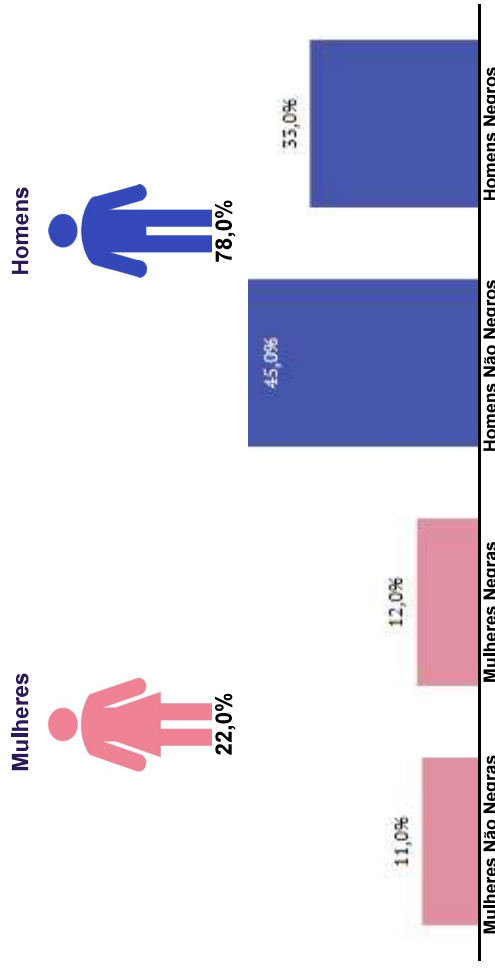
Empregador: 25.043.386/0001-40 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2025: 710

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 74,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 76,7% da recebida pelos homens.

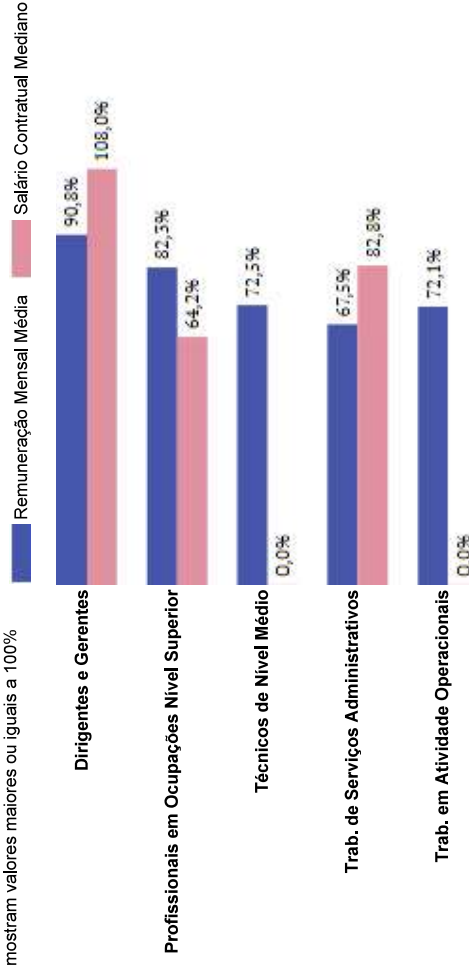
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	$\frac{\text{Salário mediano para Mulheres (M)}}{\text{Salário mediano para Homens (H)}} = \text{Razão M/H}$	74,0%
Remuneração Mensal Média	$\frac{\text{Número de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}} = \text{Razão M/H}$	76,7%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes 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 homens; (2) por ter menos de três mulheres; (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

Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Critérios remuneratórios
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	📊📉

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

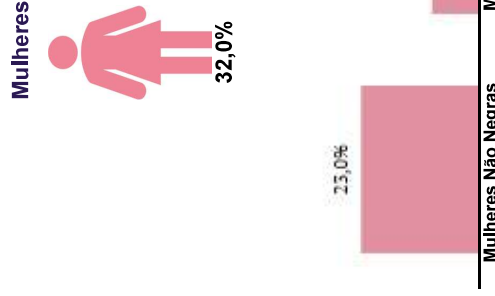
Empregador: 25.043.386/0003-01 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2025: 111

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 71,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 85,5% da recebida pelos homens.

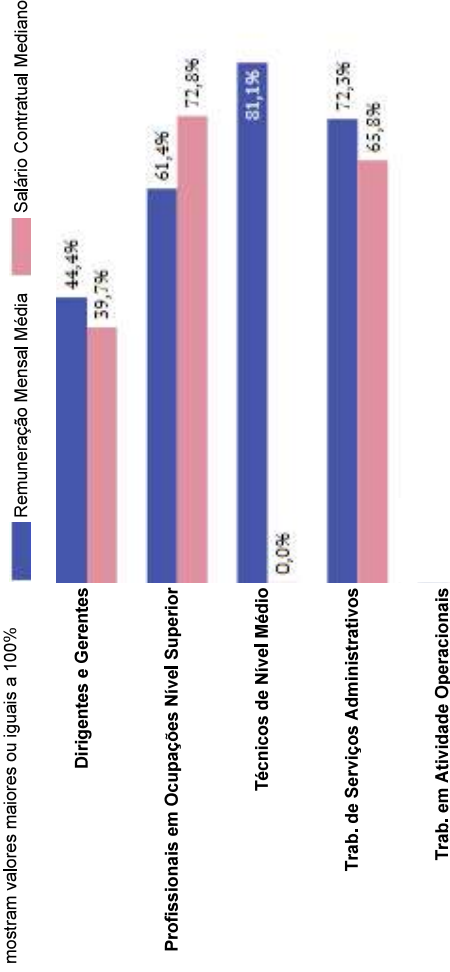
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	$\frac{\text{Salário mediano para Mulheres (M)}}{\text{Salário mediano para Homens (H)}} = \text{Razão M/H}$	71,5%
Remuneração Mensal Média	$\frac{\text{Número de Homens} \div \text{Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número de Mulheres} \div \text{Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}} = \text{Razão M/H}$	85,5%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes 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	Ações para aumentar a diversidade
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	