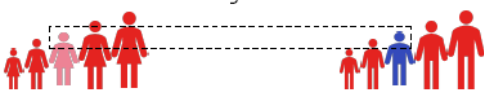












# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

Empregador: 50.489.148/0001-00 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 331

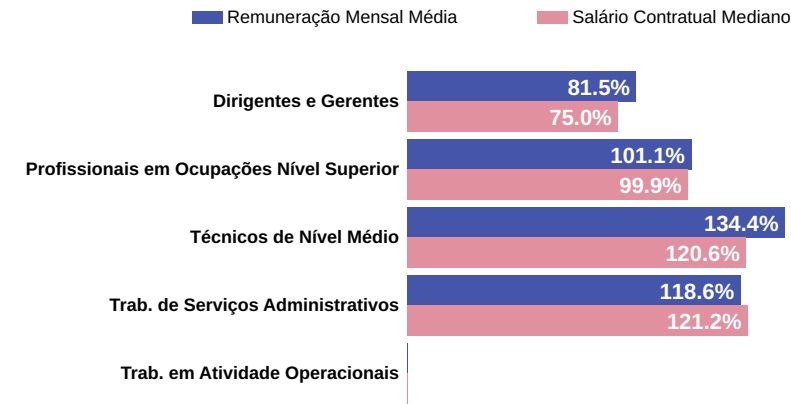
## Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 74.1% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 93.2% 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></div></div> <div>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</div>   | 74.1%     |
| Remuneração Mensal Média   | <div><div><div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div><div><div>Número Total de Homens</div><div>=</div><div>Remuneração Mensal Média para Homens (H)</div></div></div><div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div><div><div>Número Total de Mulheres</div><div>=</div><div>Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</div></div></div> <div>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</div> | 93.2%     |

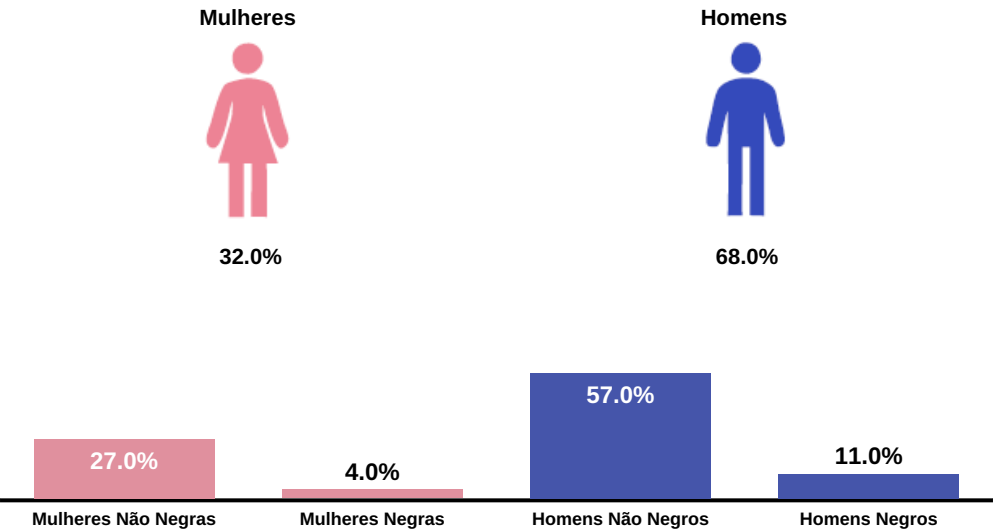
## Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

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   |   |