

Considerações importantes sobre os relatórios divulgados

2º SEMESTRE DE 2025

Importante ressaltar que trata-se de relatório elaborado pelo governo e disponibilizado pelo Portal Emprega Brasil, não customizável para as adaptações necessárias em função de particularidades de cada empresa.

Os dados gerados neste relatório referem-se ao e-Social/RAIS Junho 2025.

Ressaltamos que, além das ações que temos desenvolvido ao longo dos últimos anos, nossa prática de Remuneração e Benefícios é cuidadosamente planejada para atrair, reter e motivar os melhores talentos em um setor altamente competitivo, de forma a não fazer distinção entre gênero, raça, religião e quaisquer outros aspectos que não estejam relacionados à performance individual ou corporativa.

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

Empregador: 30.521.090/0001-27 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 200

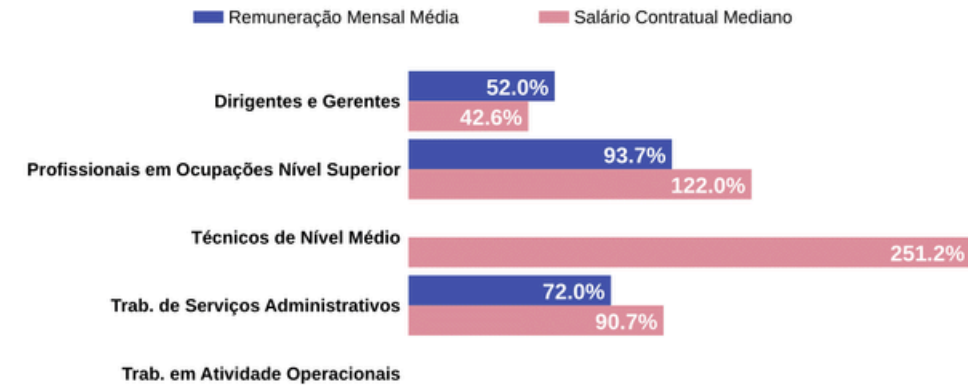
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 132.3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 63.6% da recebida pelos homens.

| Indicador | Definição | Razão M/H |
|----------------------------|--|-----------|
| Salário Contratual Mediano | <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> | 132.3% |
| Remuneração Mensal Média | <div>Número Total de Homens + Remuneração Mensal Média para Homens (H)</div> <div>Número Total de Mulheres + Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</div> <div>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</div> | 63.6% |

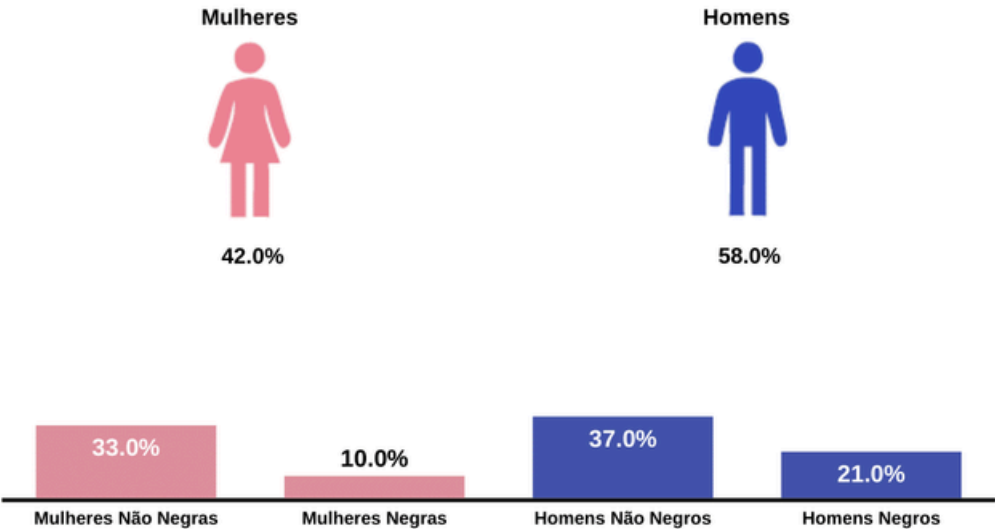
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

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 | Ro |
| Cumprir metas de produção | Ro |
| Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens | Ro |
| Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas | Ro |
| Tempo de experiência profissional | Ro |
| Capacidade de trabalho em equipe | Ro |
| Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões | Ro |
| Ações para aumentar a diversidade | |
| Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos | RoRoRo |
| Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas) | RoRoRoRo |
| Políticas de promoção de mulheres para cargo de direção e gerência | Ro |