

# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

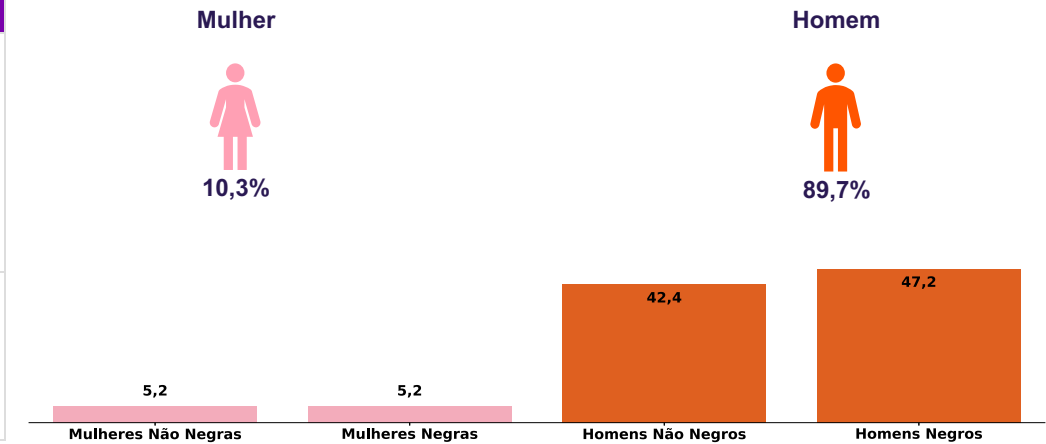
Empregador: 06.980.064/0088-33 / Quant. de trabalhadores: 271

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 105,6% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 114,9%

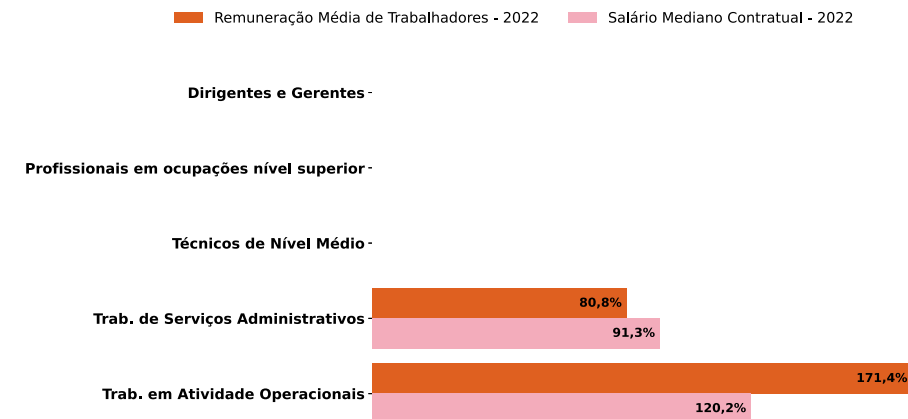
| Indicador  | Definição   | Razao M/H |
|--|---|-----------|
| Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022             | <p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>   | 105,6%    |
| Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022 | <p>Número Total de Homens = Salário médio para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p> | 114,9%    |

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 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.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

| Critérios remuneratórios   | 1º Sem 2024                         |
|--|-------------------------------------|
| 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  | 1º Sem 2024                         |
| Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos   | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas) | <input type="checkbox"/>            |
| Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência  | <input type="checkbox"/>            |