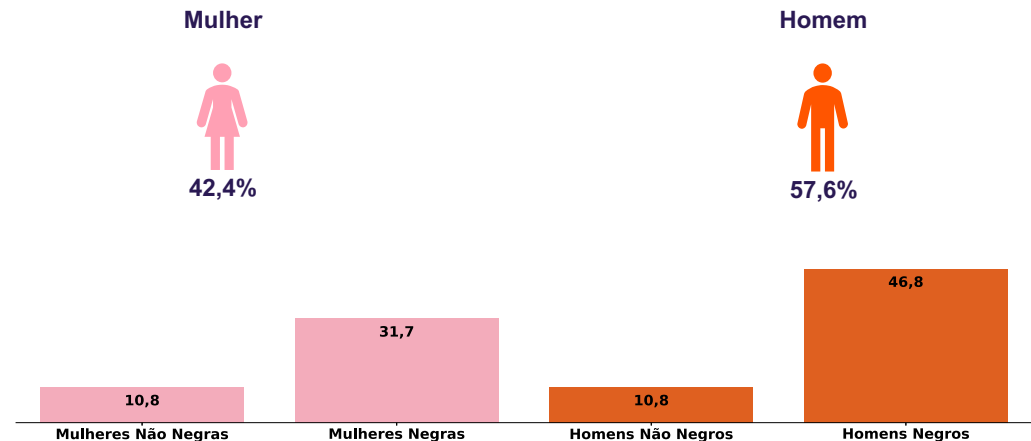


Empregador: 39.346.861/0389-91 / Quant. de trabalhadores: 146

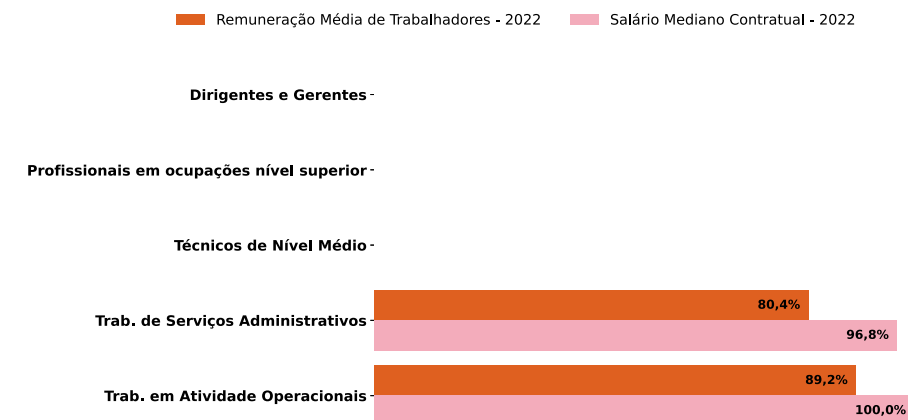
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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


| 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> | 100,0% |
| Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022 | <p> </p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p> | 82,8% |



b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade



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 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 à 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 | |