

RELATÓRIO DE IGUALDADE SALARIAL

A publicação deste Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios (“Relatório”) é realizada em atendimento a Lei n.º 14.611/2023 e a Portaria 3.714/2023, que dispõem sobre a igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

O mencionado Relatório foi elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (“MTE”) com base nas informações contidas no Sistema E-Social.

Sobre o Relatório esclarecemos o seguinte:

- as informações do Relatório foram extraídas pelo MTE do E-social do exercício de 2022 e podem não refletir, em alguma medida, a realidade atual de nossa empresa;
- o critério classificatório de ocupações aplicado no Relatório considerou grandes grupos da Classificação Brasileira de Ocupações (“CBO”), grupos estes que consolidam diferentes tipos de ocupações/cargos;
- os dados contidos no Relatório estão anonimizados conforme dispõe a Lei n.º 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados);
- a divulgação das informações atualizadas do Relatório ocorrerá em periodicidade semestral, Março e Setembro de cada ano;

Reafirmamos o nosso compromisso contínuo com a transparência das informações contidas no Relatório e com o cumprimento das normas de regência.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024

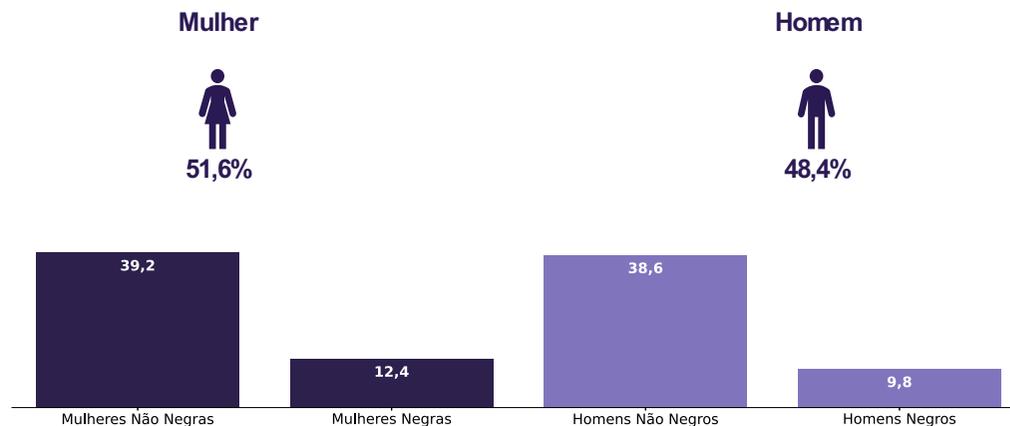
CNPJ: 60853264000110

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 66,4% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 55,3%

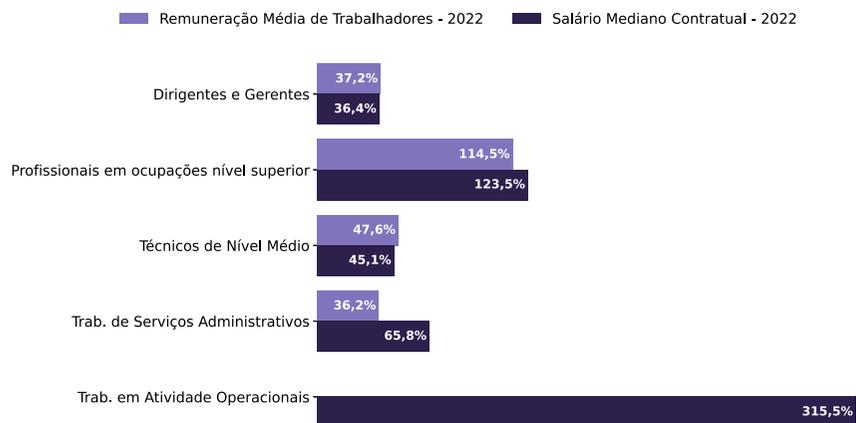
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	66,4%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 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 ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	55,3%

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	☑
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	