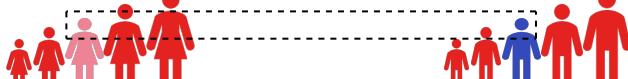
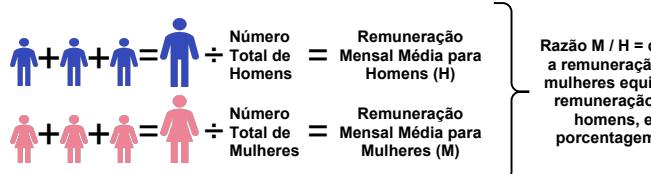


Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

Empregador: 39.848.608/0002-97 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2025: 169

Diferença salarial entre mulheres e homens

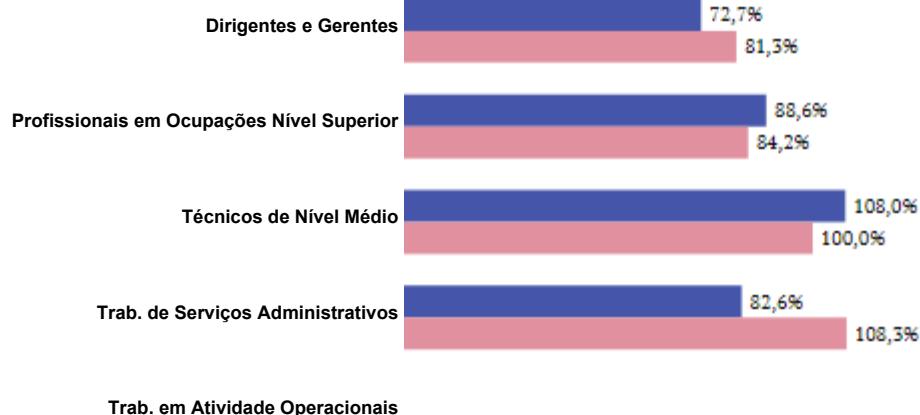
- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 78,9% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 71,8% da recebida pelos homens.

| Indicador | Definição | Razão M/H |
|----------------------------|--|-----------|
| Salário Contratual Mediano |  <p>Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p> | 78,9% |
| Remuneração Mensal Média |  <p>Número Total de Homens ÷ Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Homens ÷ Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p> | 71,8% |

Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

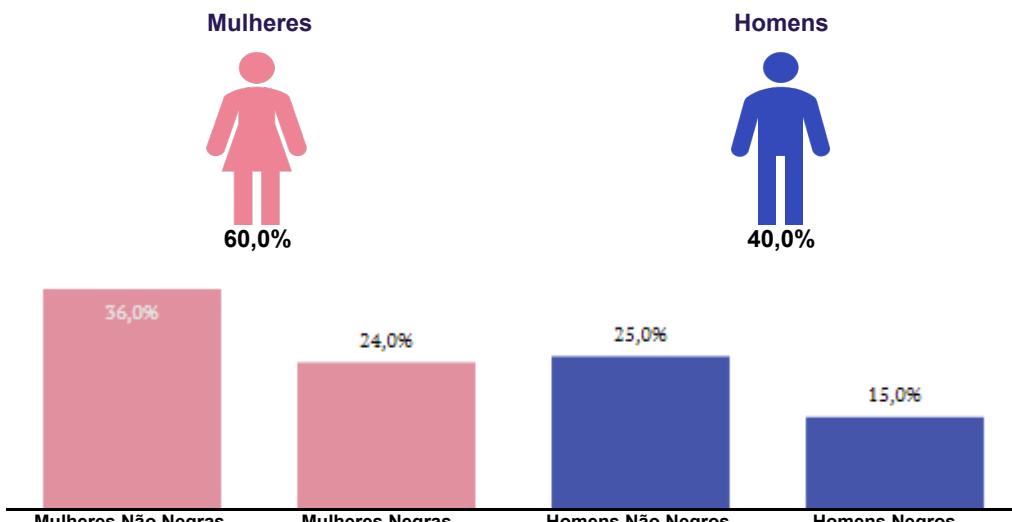
São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 100%

■ Remuneração Mensal Média ■ Salário Contratual Mediano



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性別 |
| 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 |