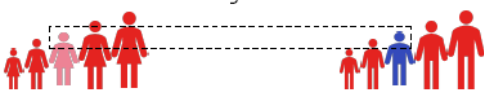

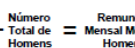
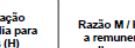

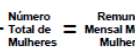

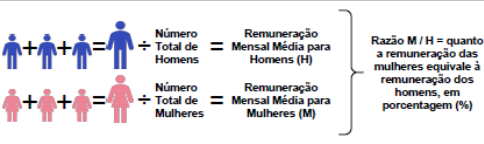


Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

Empregador: 00.798.396/0001-64 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 790

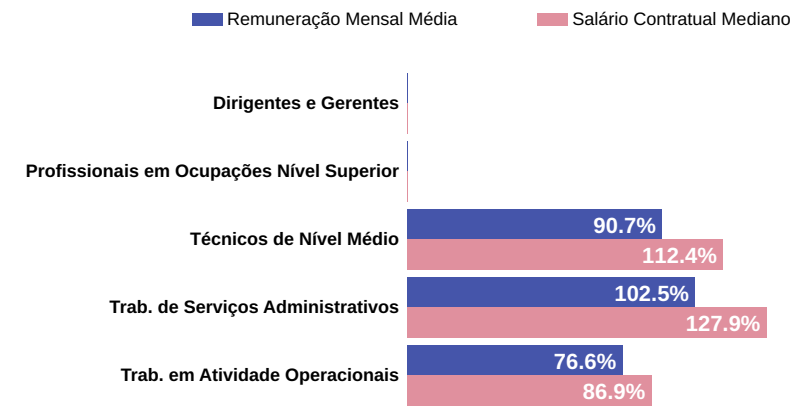
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 86.9% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 75.9% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<div><div>Salário mediano para Mulheres (M)</div><div>Salário mediano para Homens (H)</div><div></div></div> <div>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</div>	86.9%
Remuneração Mensal Média	<div><div><div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$=$</div><div></div></div><div>Número Total de Homens</div></div><div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$=$</div><div></div></div><div>Número Total de Mulheres</div></div> <div><div>Remuneração Mensal Média para Homens (H)</div><div>Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</div><div></div></div> <div>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</div>	75.9%

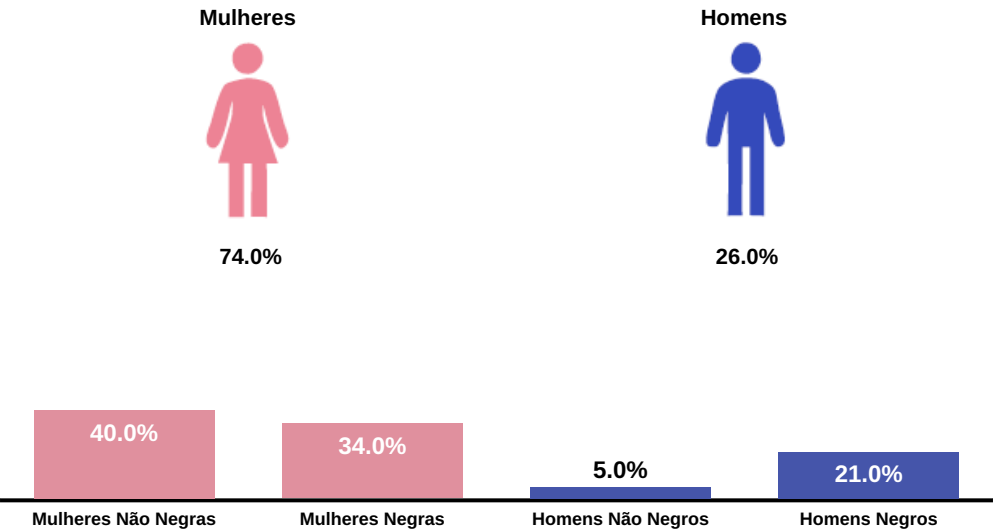
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

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


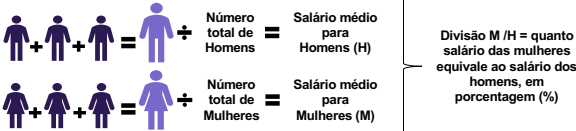


Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

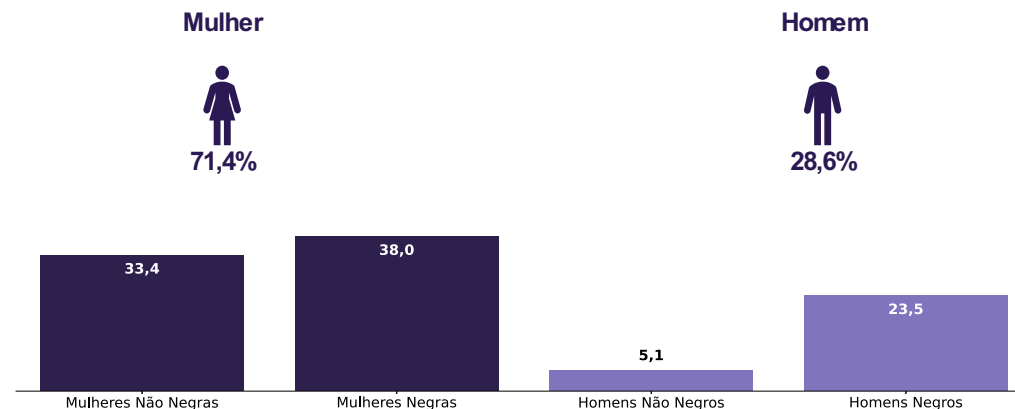
Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	
Proatividade,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

CNPJ: 00798396000164




Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 86,2% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 74,9%

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> 	86,2%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	<p>  </p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	74,9%

Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Críticos 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	

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.

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

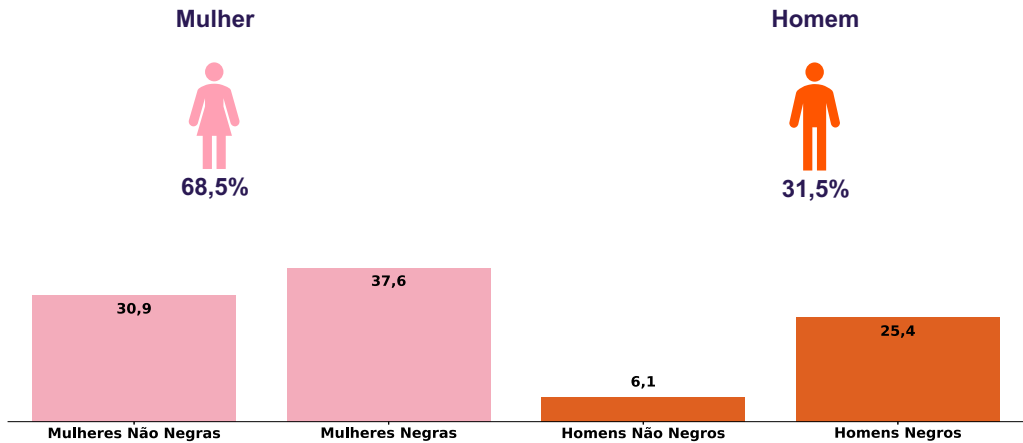
Empregador: 00.798.396/0001-64 / Quant. de trabalhadores: 1305

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 94,4% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 79,7%

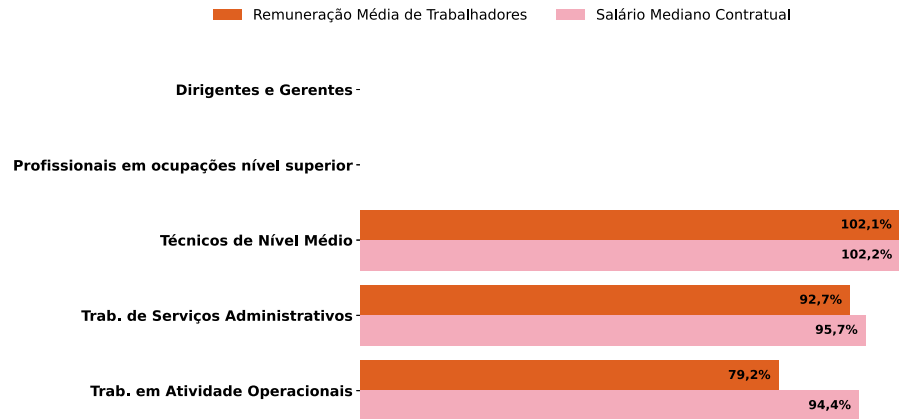
Indicador	Definição	Razao M/H
Salário Mediano Contratual	<div>Salário mediano para Mulheres (M)</div> <div>Salário mediano para Homens (H)</div> <div>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</div>	94,4%
Remuneração Média de Trabalhadores	<div><div><div>3 men icons + 3 men icons = 6 men icons</div><div>3 women icons + 3 women icons = 6 women icons</div><div>6 men icons ÷ 3 = 2</div><div>6 women icons ÷ 3 = 2</div><div>Salário médio para Homens (H)</div><div>Salário médio para Mulheres (M)</div><div>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</div></div></div>	79,7%

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+, Indígenas)	🏠
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	🏠

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

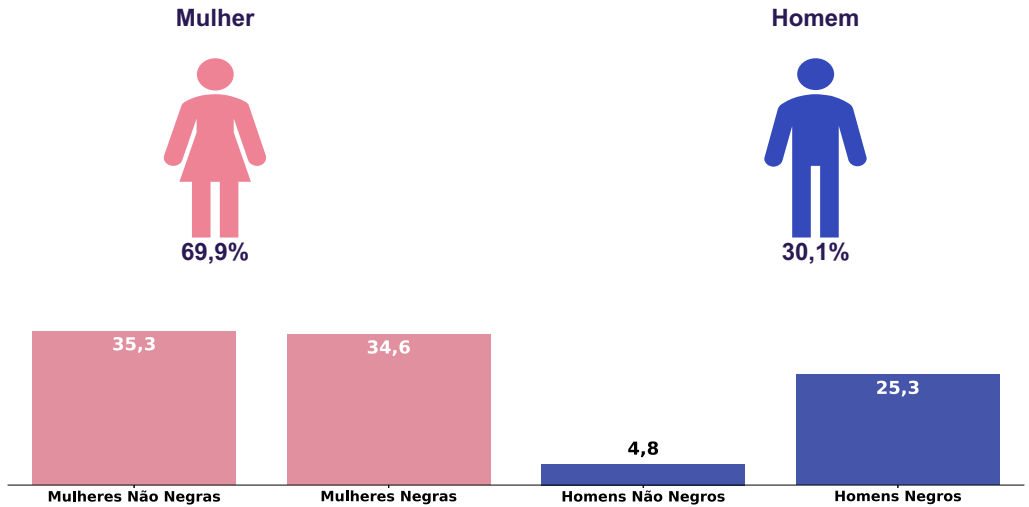
Empregador: 00.798.396/0001-64 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 949

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 87,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 78,9% da recebida pelos homens.

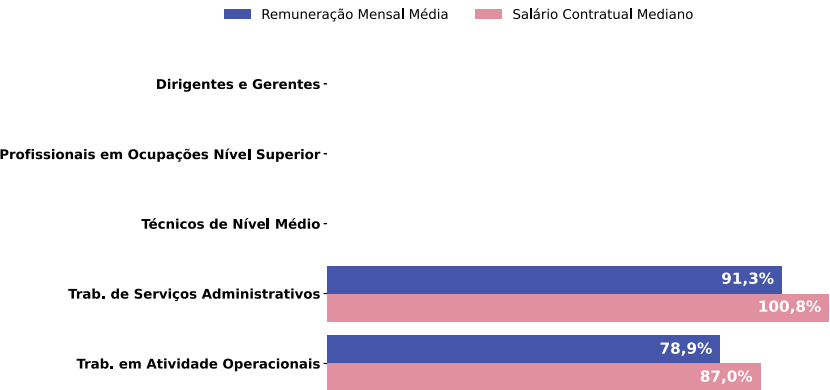
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<div>Salário mediano para Mulheres (M)</div> <div>Salário mediano para Homens (H)</div> <div>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</div> <div></div>	87,0%
	Remuneração Mensal Média	<div><div><div><div></div><div></div><div></div><div></div></div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div><div>$+$</div><div></div></div></div>

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

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 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	