

Prezados colaboradores,

Em cumprimento à legislação, divulgamos o relatório de transparência e igualdade salarial entre homens e mulheres. O relatório foi produzido pelo Ministério do Trabalho a partir de dados existentes na plataforma E-social/Rais referente ao ano de 2022.

A Companhia não tem informações sobre qual(is) a(s) metodologia(s) e o(s) premissa(s) utilizada(s) para a elaboração do documento, desconhecendo a forma sobre como se chegou ao resultado divulgado.

Desse modo, não é possível tecer comentários ou explicações sobre os dados divulgados no Relatório.

Contudo, afirmamos que nosso modelo de remuneração está em conformidade com a legislação e convenção coletiva de trabalho; práticas de mercado; grau de instrução; responsabilidades da função; quantidade de jornada de trabalho; entre outros.

Reafirmamos, ainda, que a Companhia preza pela observância da igualdade salarial independentemente de gênero, sexo, raça, cor, etnia, origem, religião idade ou qualquer outra forma de discriminação.

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

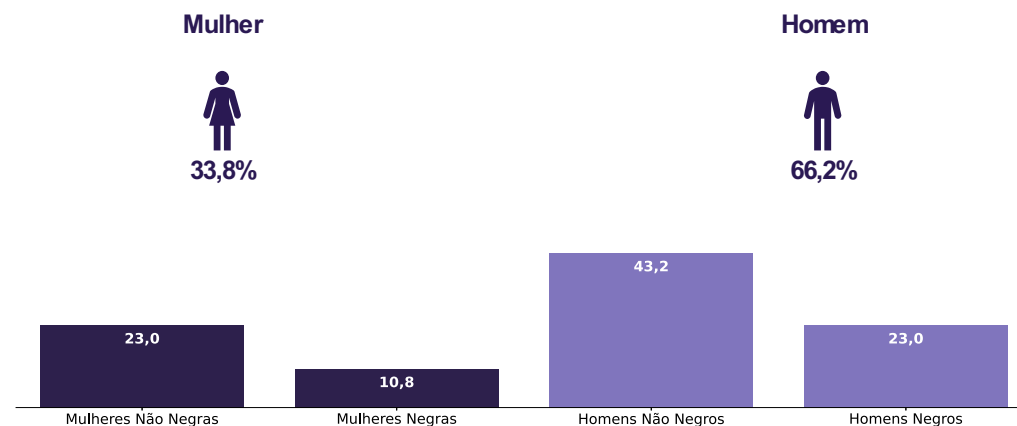
CNPJ: 49323314000971

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 92,8% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 58,5%

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>	92,8%
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>	58,5%

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:



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	

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.