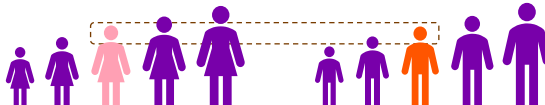
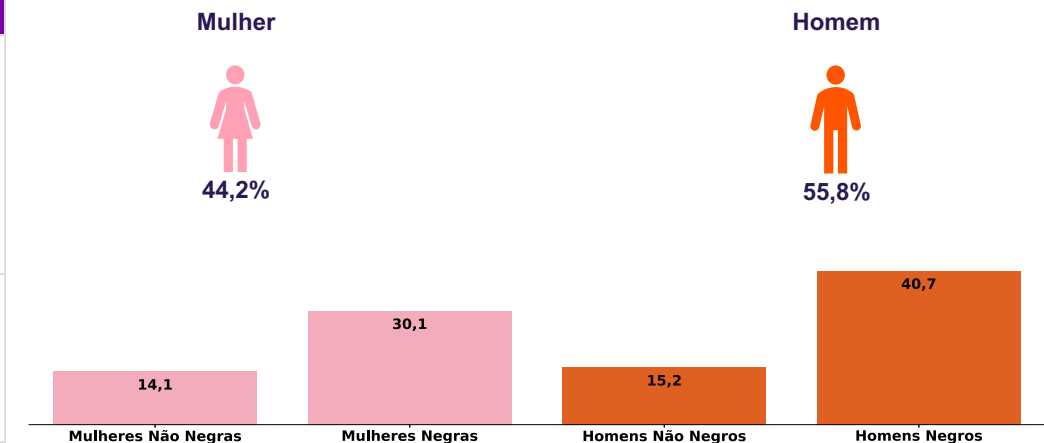


Empregador: 00.104.603/0001-33 / Quant. de trabalhadores: 474

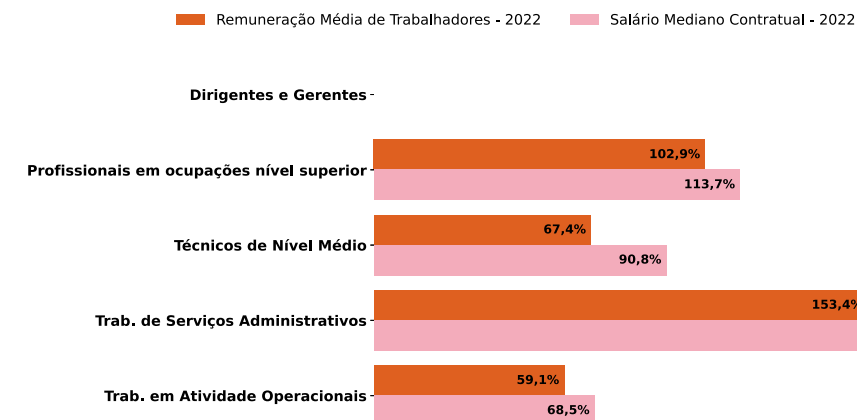
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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

Indicador	Definição	Razao M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em % 	88,5%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	 $\frac{\text{Número Total de Homens}}{\text{Número Total de Homens}} = \text{Salário médio para Homens (H)}$  $\frac{\text{Número Total de Mulheres}}{\text{Número Total de Mulheres}} = \text{Salário médio para Mulheres (M)}$ Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)	87,9%



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 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	👤