

## CONSIDERAÇÕES IMPORTANTES SOBRE O RELATÓRIO DIVULGADO:

O relatório a seguir foi elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, do Governo Federal, e levou em conta informações do e-social de 2022 considerando somente o CBO da categoria.

Acreditamos que nos próximos relatórios, o Governo deverá usar informações atuais, passando a refletir melhor a realidade das Companhias. O principal ponto é que considere critérios como senioridade e demais regras do art 461 da CLT.

Em atendimento à regulação do assunto, os relatórios são divididos por filiais com 100 ou mais empregados(as).

Ressaltamos que a metodologia utilizada para elaboração deste relatório pode não refletir as dinâmicas mais atuais da Companhia, uma vez que só consideraram o CBO e não os critérios da CLT art 461 e as senioridades.

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

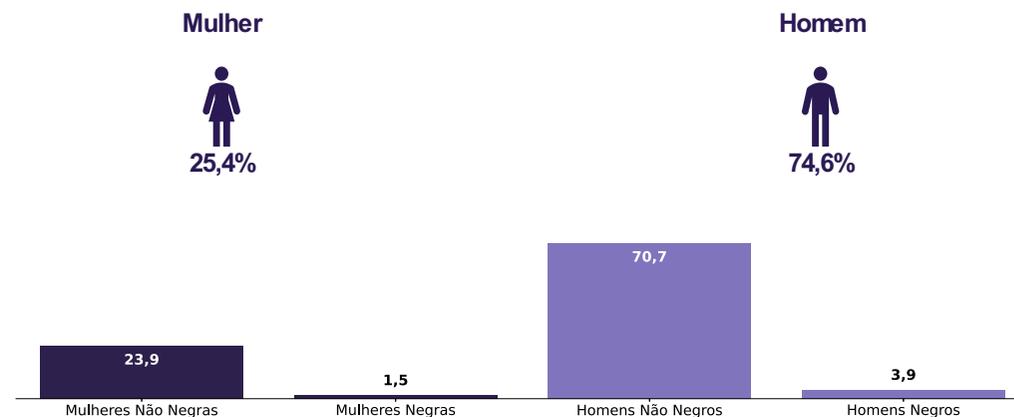
CNPJ: 57040040000346

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 90,3% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 87,4%

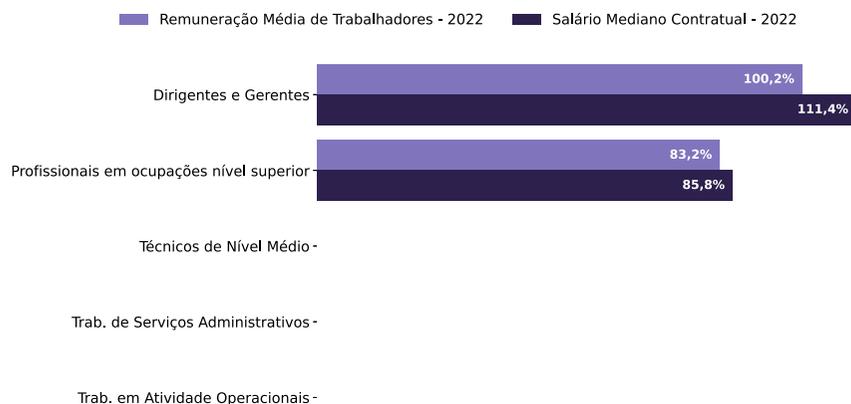
| Indicador  | Definição   | Razão M/H |
|--|---|-----------|
| Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022             | <p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>   | 90,3%     |
| 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> | 87,4%     |

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   |             |