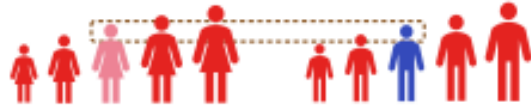


Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

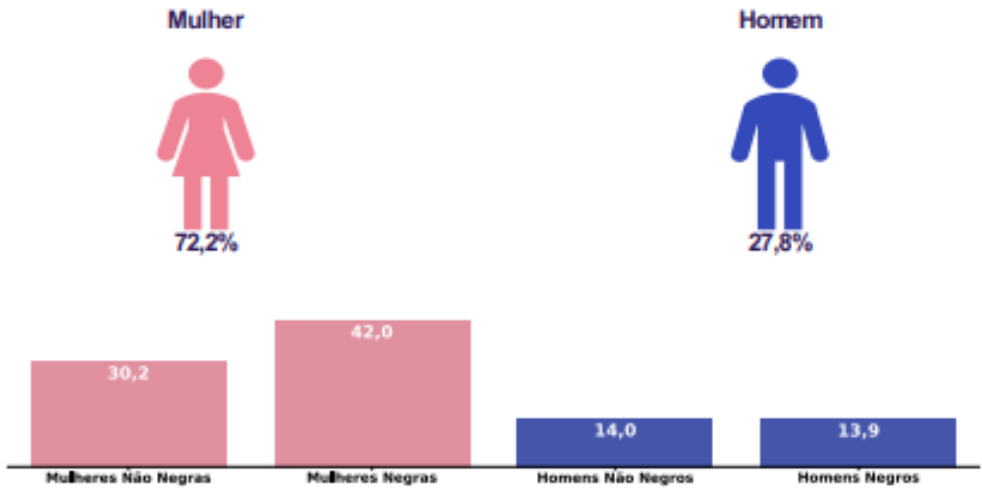
Empregador: 24.765.823/0001-76 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 1178

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 92,7% da recebida pelos homens.

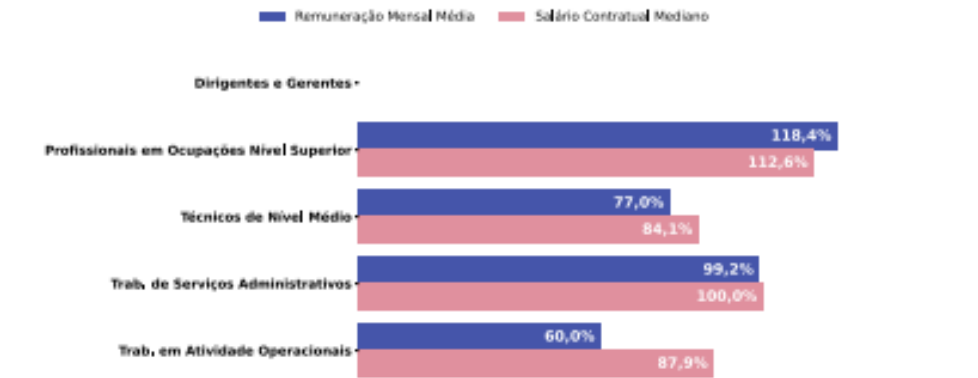
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em % 	100,0%
Remuneração Mensal Média	 +  +  =   +  +  =  Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%) Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)	92,7%

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 de 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

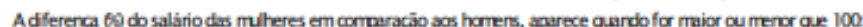
Critérios remuneratórios	
Piano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	⚠️
Cumprir metas de produção	⚠️
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	⚠️
Capacidade de trabalho em equipe	⚠️
Proatividade, 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	⚠️

MINISTÉRIO DO
 TRABALHO
 E EMPREGO

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
 UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 97,1% da recebida pelos homens.

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



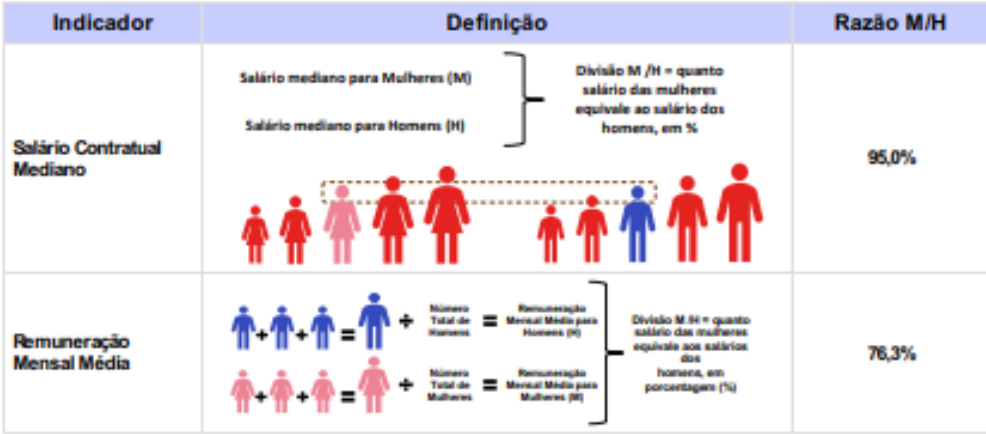
Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo de diferença, para ausência de contrapelo ou para remuneração média, poder-se-á ocorrer um dos seguintes motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter 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 - 1º Semestre 2025

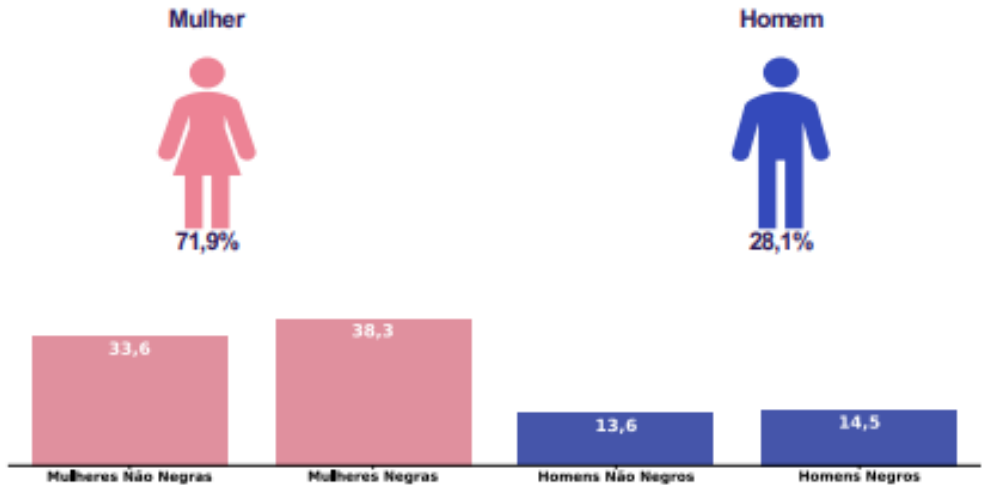
Empregador: 24.765.823/0004-19 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 3178

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 95,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 76,3% da recebida pelos homens.

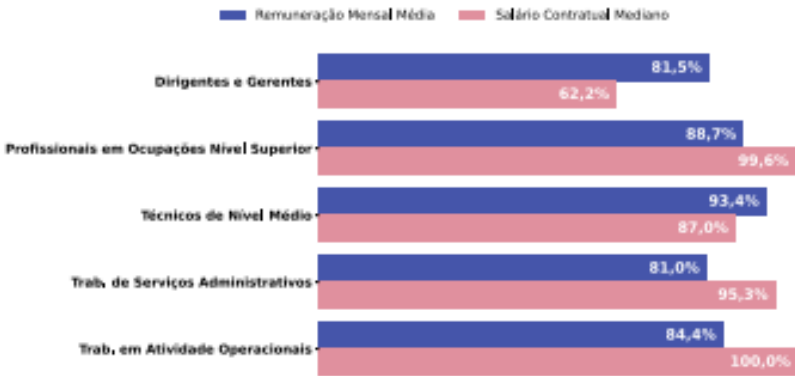


Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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 de 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

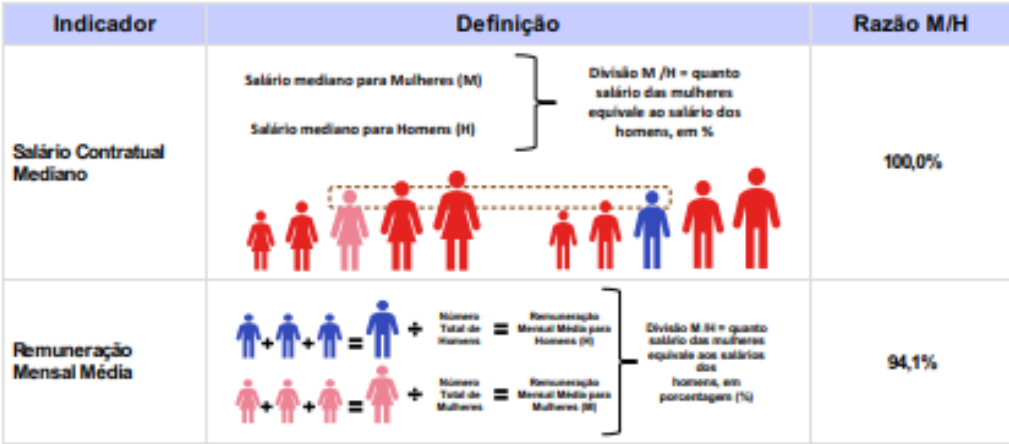
Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	R0
Cumprir metas de produção	R0
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	R0
Capacidade de trabalho em equipe	R0
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	R0
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	R0
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, indígenas)	R0 R0 R0 R0 R0
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	R0

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

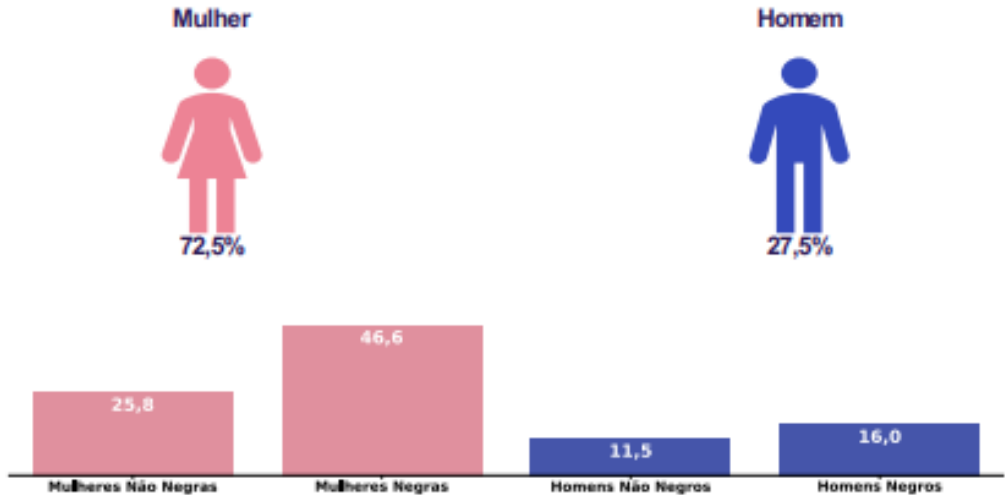
Empregador: 24.765.823/0006-80 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 1459

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 94,1% da recebida pelos homens.

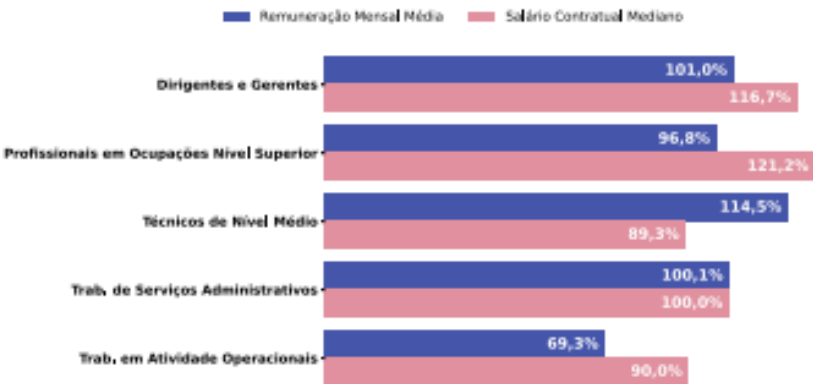


Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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 de diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um das seis razões: (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	☹️

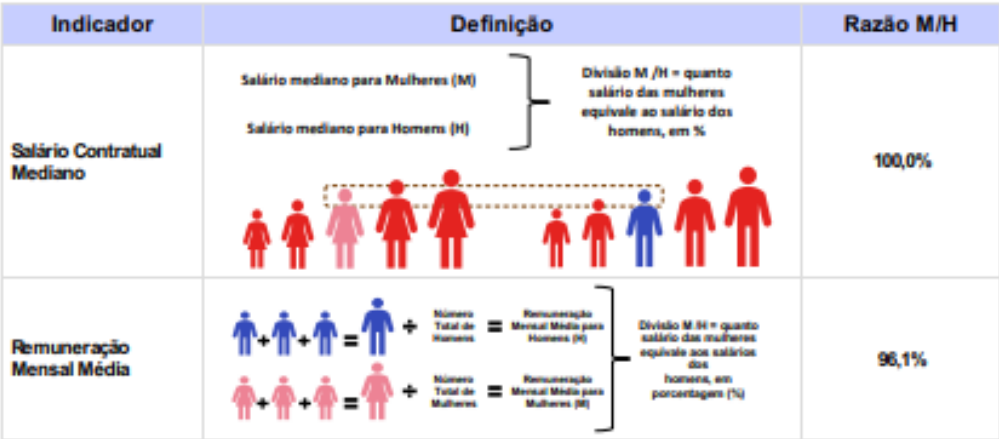
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

Empregador: 24.765.823/0007-61 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 1117

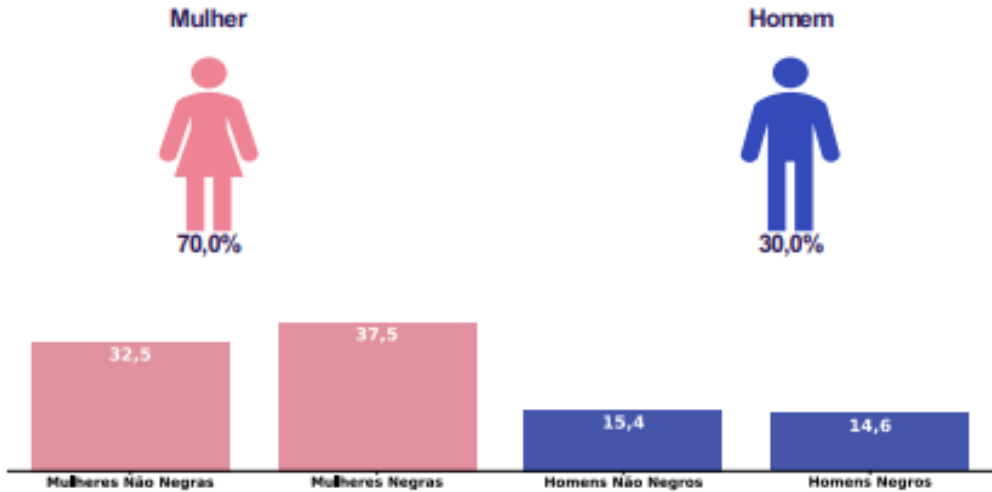


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 96,1% da recebida pelos homens.

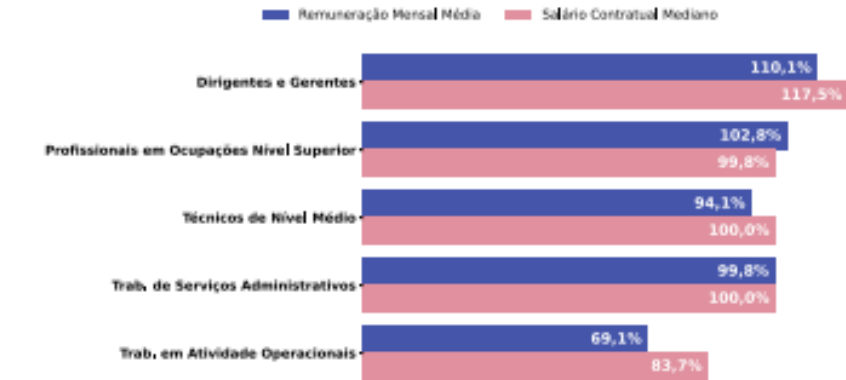


Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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 quanto apresenta cálculo de diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um das seguintes situações: (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

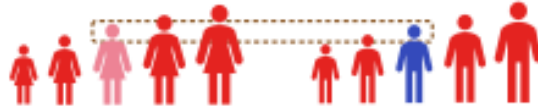
Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	⚠️
Cumprir metas de produção	⚠️
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	⚠️
Capacidade de trabalho em equipe	⚠️
Proatividade, 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	⚠️

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

Empregador: 24.765.823/0020-39 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 290

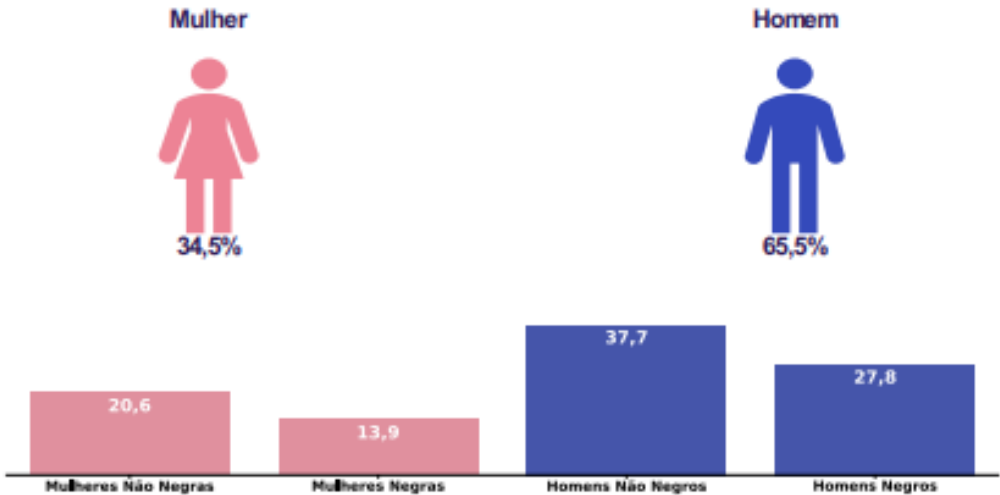
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 88,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 82,7% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M)	88,5%
	Salário mediano para Homens (H)	
Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em % 		
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)	82,7%
	Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)	
Divisão M.H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%) 		

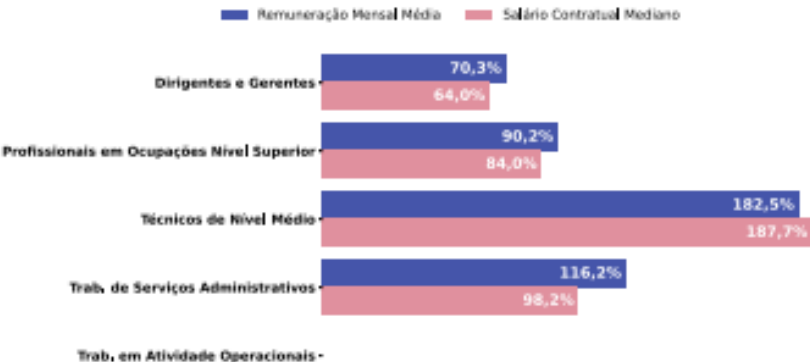
Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)

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 quanto apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um das seis motivações: (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

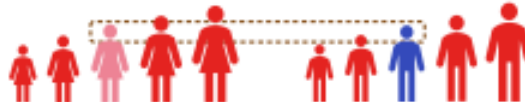
Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	⚠️
Cumprir metas de produção	⚠️
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	⚠️
Capacidade de trabalho em equipe	⚠️
Proatividade, 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	⚠️

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

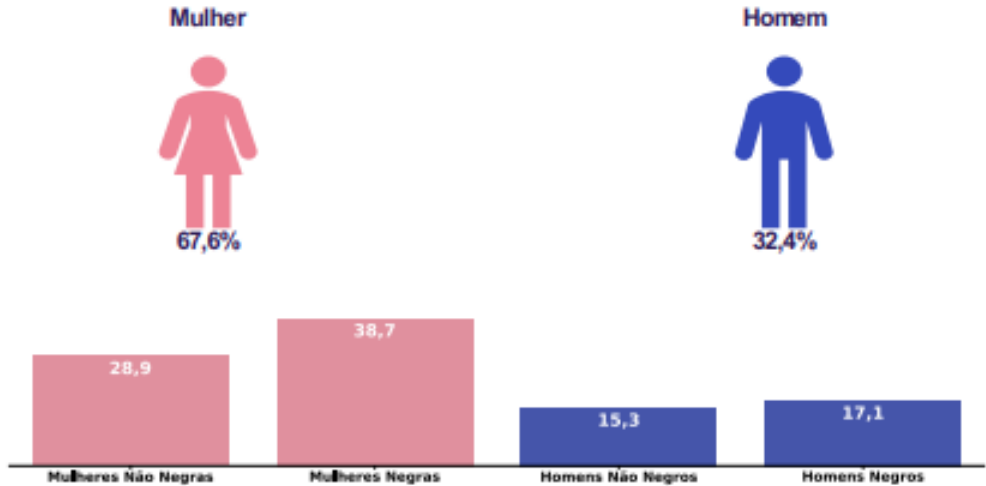
Empregador: 24.765.823/0021-10 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 983

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 82,3% da recebida pelos homens.

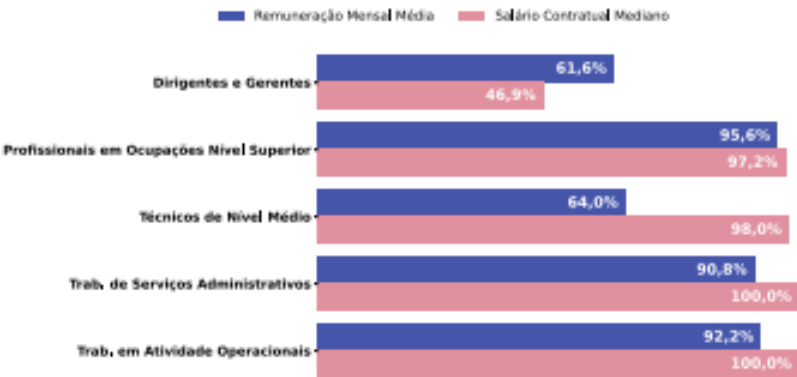
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M)	100,0%
	Salário mediano para Homens (H)	
	Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em % 	
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)	82,3%
	Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)	
	Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%) 	

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	☹