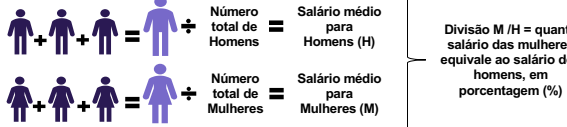


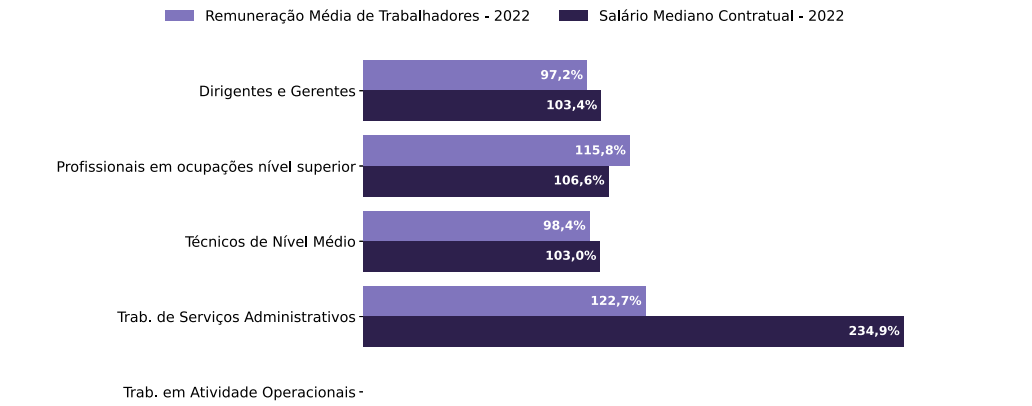
# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024

CNPJ: 43180355000112

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 90,6% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 98,9%

| Indicador                                                | Definição                                                                                                                                                                                                                                                             | Razao M/H |
|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022             | <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>  | 90,6%     |
| Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022 | <div></div> <div>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</div>                                                                | 98,9%     |

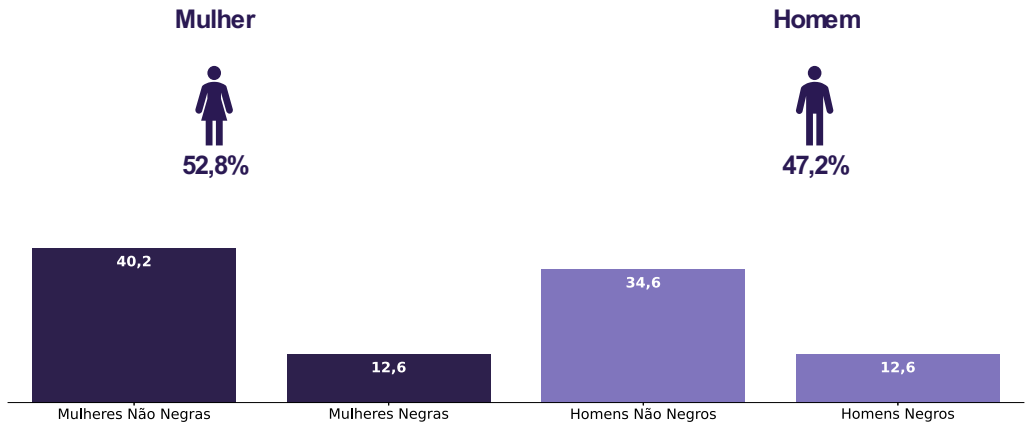
Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



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.

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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



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                                                   |  |