



## Declaração de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios

2º ciclo de 2025

CNPJ: Enviada por: Enviada em:

10.635.117/0001-03 PAULO ROBERTO RIBEIRO DE MELLO 13/08/2025 - 12:05

- 1. A empresa POSSUI plano de cargos e salários ou plano de carreira.
- 2. A empresa NÃO POSSUI políticas de incentivo à contratação de mulheres.
- 3. A empresa NÃO POSSUI políticas para promoção de mulheres a cargos de direção e gerência.
- 4. Consideradas políticas que apoiam o incentivo ao compartilhamento de obrigações familiares, a empresa:

NÃO ADOTA Flexibilização do regime de trabalho para apoio à parentalidade.

ADOTA Concessão antecipada de férias individuais PARA AMBOS.

ADOTA Faltas abonadas (art. 473 da CLT) PARA AMBOS.

NÃO ADOTA licença maternidade estendida.

NÃO ADOTA licença paternidade estendida.

ADOTA Auxílio creche (ou creche) PARA AMBOS.

- 5. Os critérios salariais e remuneratórios para progressão na carreira utilizados por sua empresa são:
  - Cumprimento de metas de produção, definidas pela empresa.
  - Tempo de experiência profissional no estabelecimento ou empresa.
  - Capacidade de trabalho em equipe.
  - Proatividade (desenvolvimento de ideias e sugestões para melhorar os resultados).



# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025 Empregador: 10.635.117/0001-03 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 4184





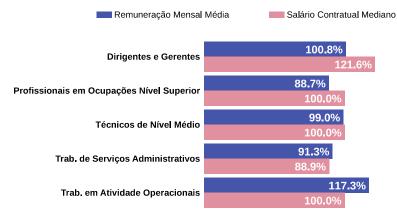
#### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100.0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 98.8% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	100.0%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens (H) Número Homens Homens (H) Número Remuneração Remuneração das mulheres equivale à remuneração das mulheres equivale à remuneração dos Mulheres Mulheres (M)	98.8%

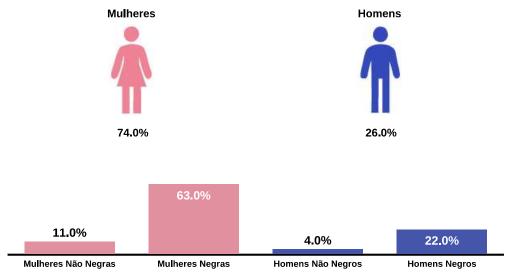
#### Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 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

### Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



#### Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

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