

Relatório de Riscos e Oportunidades Sociais, Ambientais e Climáticas

(Relatório GRSAC)





Tabela GVR: Governança do gerenciamento do risco social, do risco ambiental e do risco climático

OBJETIVO: Descrição da governança do gerenciamento do risco social, do risco ambiental e do risco climático.

CONTEÚDO: Informações qualitativas.

FREQUÊNCIA: Anual.

Deve ser descrito o papel do conselho de administração (CA), da diretoria da instituição, do diretor para gerenciamento de riscos (CRO) e do comitê de riscos no processo de governança para a identificação, a mensuração, a avaliação, o monitoramento, o reporte, o controle e a mitigação do risco social, do risco ambiental e do risco climático, conforme disposto na Resolução nº 4.557, de 23 de fevereiro de 2017.

Detalhamento sobre a governança do gerenciamento do Risco Social, Ambiental e Climático (“RSAC”), a fim de atender ao estabelecido no art. 3º, inciso I, da Resolução BCB nº 139, de 15/09/2021, e a Instrução Normativa BCB nº 153, de 15/09/2021.

O presente relatório é aplicável a todas as empresas que compõem o Conglomerado Prudencial (“Conglomerado”).

TABELA GVR

(a)	Identificação das instâncias de governança da instituição com atribuições no gerenciamento do risco social, do risco ambiental e do risco climático. Considerar as instâncias em seus diversos níveis (estratégico, tático, operacional, de controle e de conformidade, nos termos da Resolução nº 4.595, de 28 de agosto de 2017), com destaque para o CA, a diretoria, o CRO, o comitê de riscos, o comitê de auditoria, outros comitês existentes, e unidades de negócio e de gerenciamento de risco. Faz parte do gerenciamento do RSAC as verificações do cumprimento das regras e procedimentos estabelecidos na Política de Responsabilidade Social, Ambiental e
------------	---

	<p>Climática (“PR SAC”). Para isso, o Conglomerado possui uma estrutura de Governança Corporativa constituída e que, entre outros, tem o objetivo de implementar, avaliar e monitorar a efetividade e a adequação de sua PR SAC.</p> <p>Os principais papéis na estrutura do gerenciamento de RSAC no Conglomerado cabem às seguintes instâncias: (i) Conselho de Administração (“CA”); (ii) Comitê Executivo de Gestão Integrada de Riscos Prudencial (“CEGIRP”); (iii) Comitê de Risco Operacional, Controles Internos e Compliance (“CROCIC”); (iv) Diretoria de Riscos (“CRO”); (v) Área de Risco Operacional, Controles Internos e Risco Social, Ambiental e Climático; (vi) Auditoria Interna, (vii) Áreas de Negócio; (viii) Crédito; (ix) Jurídico; (x) <i>Procurement</i>; (xi) Recursos Humanos; (xii) Prevenção a Lavagem de Dinheiro e Financiamento ao Terrorismo (“PLD-FT”); (xiii) Todas as áreas do Conglomerado. As principais responsabilidades atribuídas a cada instância estão descritas no item “B”.</p>
<p>(b)</p>	<p>Descrição das responsabilidades atribuídas às instâncias identificadas no item (a), e do relacionamento entre elas. Considerar, entre as atribuições, as formas de controle, a delegação de autoridade e a divisão de responsabilidades.</p> <p>1. Conselho de Administração</p> <p>O CA da Instituição Líder do Conglomerado tem como missão proteger e valorizar o patrimônio do Conglomerado e maximizar o retorno do investimento. Deve estabelecer a orientação geral dos negócios do Conglomerado e decidir sobre questões estratégicas.</p> <p>Referente a Responsabilidade Social, Ambiental e Climática, o CA tem como objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aprovar e revisar a PR SAC, bem como assegurar sua aderência e às ações com vistas à sua efetividade; • Assegurar a correção tempestiva de deficiências relacionadas à PR SAC; • Assegurar a compatibilidade e a integração da PR SAC às demais políticas estabelecidas pelo Conglomerado; • Promover a disseminação interna da PR SAC e das ações com vistas à sua efetividade; • Aprovar os riscos sociais, ambientais e climáticos que não forem expressamente

relacionados na PRSAC ou em normativos transversais que tratem do tema e as situações de exceção à Política.

2. Comitê Executivo de Gestão Integrada de Riscos Prudencial

O CEGIRP tem como objetivo assessorar o CA no que diz respeito às diretrizes estratégicas de gerenciamento integrado de riscos e de capital do Conglomerado, de acordo com o seu regimento interno/regulamento.

3. Comitê de Risco Operacional, Controles Internos e Compliance

O CROCIC é responsável por definir as diretrizes e acompanhar ocorrências relacionadas a gestão de Risco Operacional, Controles Internos, Continuidade de Negócios, Compliance, Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Financiamento ao Terrorismo e Responsabilidade Social, Ambiental e Climática.

Referente a Responsabilidade Social, Ambiental e Climática, o CROCIC tem como objetivo:

- Monitorar o cumprimento da PRSAC;
- Deliberar sobre os riscos sociais, ambientais e climáticos de acordo com a norma interna;
- Propor recomendações e reportar suas atividades ao CEGIRP e ao CA sobre o estabelecimento e revisão da PRSAC;
- Avaliar o grau de aderência das ações implementadas à PRSAC e propor recomendações, se necessário;

4. Diretoria de Riscos

Responsável pelo desenvolvimento, da implementação e do desempenho da estrutura de gerenciamento de riscos.

Referente a Responsabilidade Social, Ambiental e Climática, o Diretor tem como objetivo:

- Implementar, monitorar, aperfeiçoar e atualizar a PRSAC;
- Prestar subsídios e auxílio ao CEGIRP e ao CA no processo de tomada de decisão

referente a PRSAC;

- Garantir adequada e fidedigna divulgação das informações referentes a PRSAC.

5. Área de Risco Operacional, Controles Internos e Risco Social, Ambiental e Climático

A área de Risco Operacional, Controles Internos e Risco Social, Ambiental e Climático, em conjunto à todas as áreas do Conglomerado, é responsável por prevenir a materialização do evento de risco decorrente de falhas, deficiências ou inadequações nos processos, sistemas internos, das pessoas e de eventos externos, evitando impactos relevantes ao Conglomerado, por meio de implementação, aperfeiçoamento e monitoramento dos controles internos.

Referente a Responsabilidade Social, Ambiental e Climática, é responsável por:

- Manter a PRSAC atualizada e acompanhar seu cumprimento e efetividade;
- Integrar e coordenar as ações de identificação, avaliação, controle, monitoramento e reporte dos riscos sociais, ambientais e climáticos do Conglomerado;
- Identificar e analisar as ocorrências relacionadas as restrições e exclusões previstas na Norma de Risco Social, Ambiental e Climático;
- Avaliar e emitir parecer de risco social, ambiental e climático técnico, quando solicitado;
- Divulgar relatório anual sobre a efetividade da PRSAC;
- Responder e reportar suas atividades à Diretoria de Riscos e ao CROCIC e apoiar as demais diretorias do Conglomerado na implementação da agenda de Gestão de Risco Social, Ambiental e Climático, em conformidade com a PRSAC.

6. Auditoria Interna

Responsável pela avaliação periódica e independente dos processos relativos ao estabelecimento da PRSAC e à conformidade das ações com vista à sua efetividade.

7. Áreas de Negócio

- Verificação da existência de condições restritivas e/ou impeditivas às operações do Conglomerado, em conformidade com as políticas internas.

8. Crédito

- Avaliação da viabilidade da concessão de crédito de acordo com os princípios, diretrizes e estratégias estabelecidas na PRSAC;
- Proibição da concessão de crédito tão logo seja observada uma condição impeditiva, nos termos das políticas internas;
- Obrigação de cumprir os normativos de Crédito que disciplinem a concessão de recursos a clientes cuja atividade empresarial possa, direta ou indiretamente, trazer riscos sociais, ambientais e climáticos ao Conglomerado.

9. Jurídico

- Apoio em temas jurídicos específicos e orientações sobre a legislação e normas aplicáveis;
- Registro e reporte de eventos referentes às perdas efetivas que decorram de processos judiciais ou administrativos em face do Conglomerado em função de questões sociais, ambientais e climáticas.

10. Procurement

- Cumprimento da Política “Conheça seu Fornecedor”.

11. Recursos Humanos

- Viabilizar, na plataforma de treinamento, o módulo de treinamento de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática, segundo as diretrizes da PRSAC e do CROCIK;
- Assegurar que a estrutura remuneratória adotada pelo Conglomerado não incentive comportamentos incompatíveis com a PRSAC.

	<p>12. Prevenção a Lavagem de Dinheiro e Financiamento ao Terrorismo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cumprimento da Política “Conheça seu Cliente”. <p>13. Todas as áreas do Conglomerado</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atuação em consonância com a estratégia de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática, políticas e normas internas em suas atividades e processos. • Adesão e disseminação das estratégias, diretrizes e princípios da RSAC no desenvolvimento das operações e nas atividades internas do Conglomerado; • Criação de disposições específicas nas políticas e normativos internos, de forma a disciplinar as operações do Conglomerado com as partes interessadas, implementando controles efetivos para mapeamento, gerenciamento e tratamento do risco social, ambiental e climático.
(c)	<p>Processo e frequência de recebimento, pelo CA e, na ausência deste, pela diretoria, de informações relativas ao risco social, ao risco ambiental e ao risco climático, tendo em vista o descrito no item (b).</p> <ul style="list-style-type: none"> • O CA é responsável por aprovar e revisar a PRSAC a cada 2 (dois) anos, ou em menor prazo, quando o Conselho considerar necessário. • O CROCIC é o fórum definido para o encaminhamento das questões sociais, ambientais e climáticas e tem a atribuição de monitorar e avaliar a PRSAC, podendo priorizar o mapeamento de riscos e propor soluções. <p>Os reportes no CROCIC das principais ações de gerenciamento do risco social, ambiental e climático são feitos periodicamente ou em menor prazo, sempre que o CROCIC ou a Área de Risco Operacional, Controles Internos e Risco Social, Ambiental e Climático considerar necessário.</p>

<p>(d)</p>	<p>Descrição dos critérios utilizados pelo CA e, na ausência deste, pela diretoria para assegurar a consideração do risco social, do risco ambiental e do risco climático, quando relevantes, nos processos de aprovação e revisão:</p> <p>• Políticas:</p> <p>O CA, Comitê de Diretoria ou CEGIRP são os fóruns de aprovação das novas Políticas e de suas revisões.</p> <p>Consciente de sua responsabilidade para o desenvolvimento de uma sociedade sustentável e comprometido com o respeito à dignidade humana e com a disseminação da cultura de responsabilidade social, ambiental e climática, a PRSAC está fundamentada em princípios, valores, estratégias e diretrizes em busca da sustentabilidade e responsabilidade social, ambiental e climática nas atividades, operações, produtos e serviços do Conglomerado e na sua relação com as Partes Interessadas. A PRSAC permeia todas as áreas das instituições e está inserida, de forma transversal, nas demais políticas do Conglomerado a fim de fomentarmos projetos e operações com resultados financeiros, sociais, ambientais e climáticos positivos para o desenvolvimento sustentável do país.</p> <p>• Programa de testes de estresse:</p> <p>O teste de stress aprovado no Comitê de Gestão de Ativos e Passivos (“ALCO”) considera a integração do risco social, ambiental e climático sob o ponto de vista de impactos em Risco de Liquidez (caixa).</p>
<p>(e)</p>	<p>Formas de monitoramento pelo CA e, na ausência deste, pela diretoria dos objetivos estratégicos e, se aplicável, das metas da instituição relacionados a aspectos sociais, ambientais e climáticos.</p> <p>• O CA deve estabelecer a orientação geral dos negócios e decidir sobre questões estratégicas, visando zelar pela perenidade da instituição, dentro de uma perspectiva de longo prazo e de sustentabilidade, que incorpore considerações de ordem econômica, social, ambiental e de boa governança corporativa, na definição dos negócios e operações.</p>

	<ul style="list-style-type: none">• O CROCIC é responsável por aprovar e revisar a Circular Normativa – Gerenciamento do Risco Social, Ambiental e Climático a cada 2 (dois) anos ou em menor prazo caso necessário. As situações não previstas na Circular são levadas para deliberação do CROCIC. O objetivo dessa Circular é estabelecer e normatizar o programa de gerenciamento de risco social, ambiental e climático, possibilitando sua identificação, avaliação, controle, mitigação, monitoramento e reporte. O CROCIC é responsável por gerenciar os riscos, com destaque para os riscos de alta severidade, reportando ao CEGIRP e ao CA situações que possam trazer impacto significativo aos negócios, ou não previstas, assim como proposta de adequações e melhorias.
--	---

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

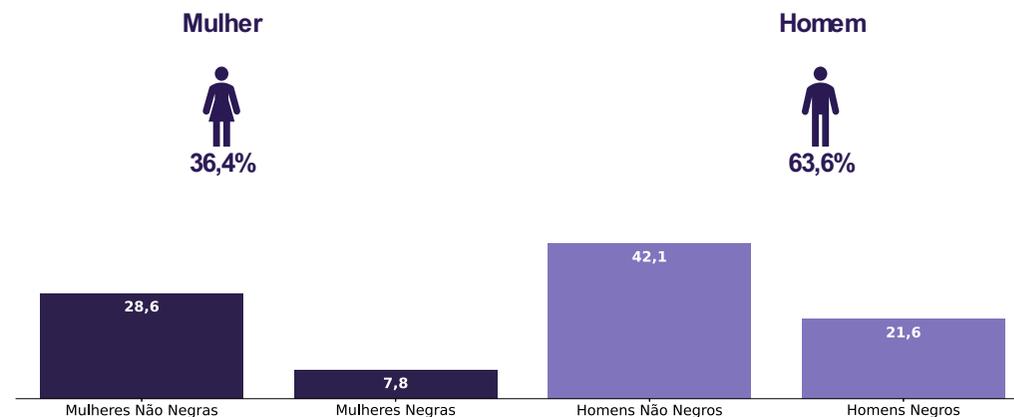
CNPJ: 22896431000110

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 74,3% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 80,2%

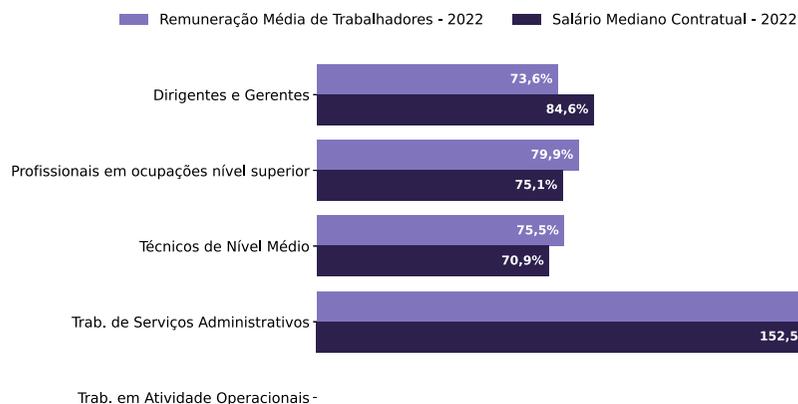
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	74,3%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 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>	80,2%

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	

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

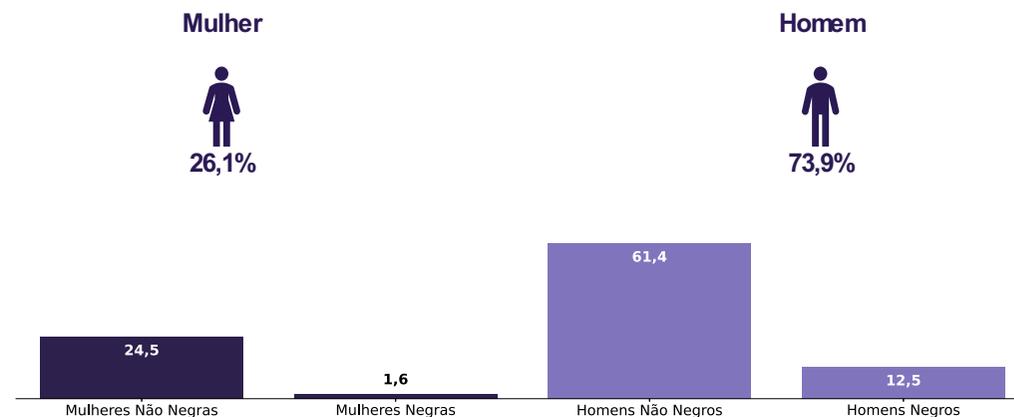
CNPJ: 07138049000154

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 75,5% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 73,0%

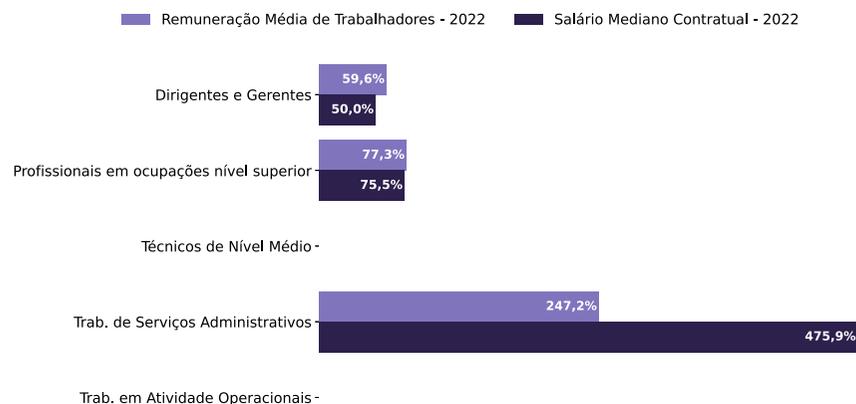
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	75,5%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 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>	73,0%

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	

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

Empregador: 22.896.431/0001-10 / Quant. de trabalhadores: 2432

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 72,1% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 78,1%

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>	72,1%
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 aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	78,1%

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+, Indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

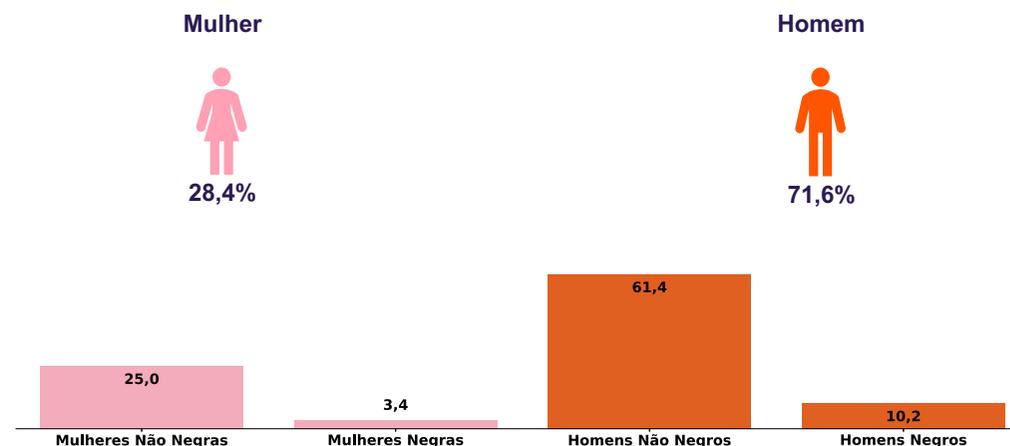
Empregador: 09.516.419/0001-75 / Quant. de trabalhadores: 176

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 62,1% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 74,8%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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>	62,1%
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 aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	74,8%

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+, Indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

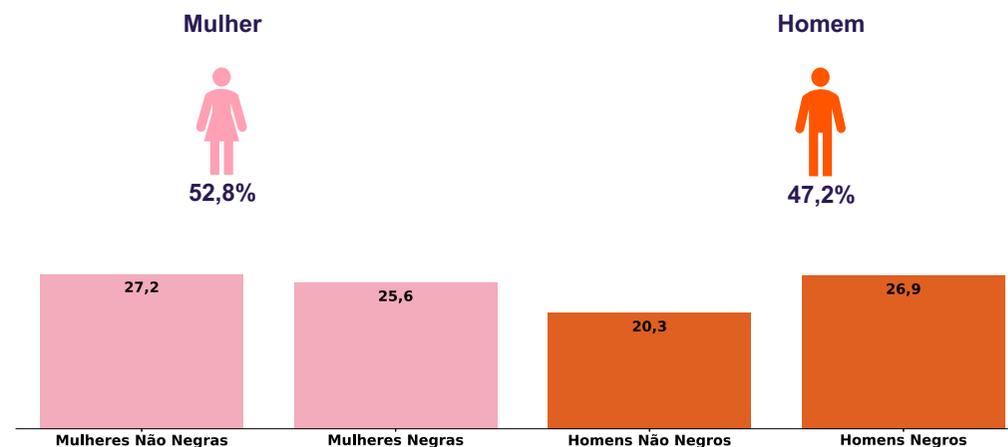
Empregador: 22.896.431/0002-00 / Quant. de trabalhadores: 642

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 74,1%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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>	100,0%
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 aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	74,1%

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:

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+, Indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	

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.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

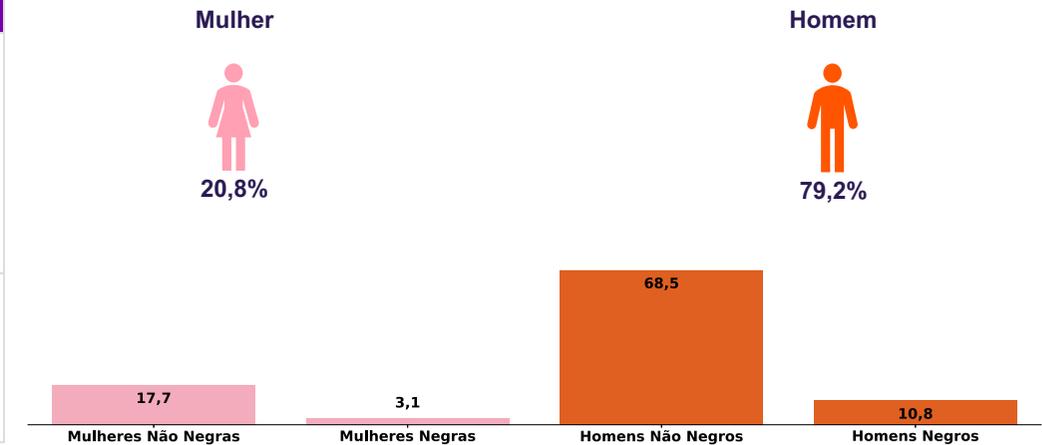
Empregador: 07.138.049/0001-54 / Quant. de trabalhadores: 130

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 55,5% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 84,6%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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>	55,5%
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 aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	84,6%

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+, Indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	