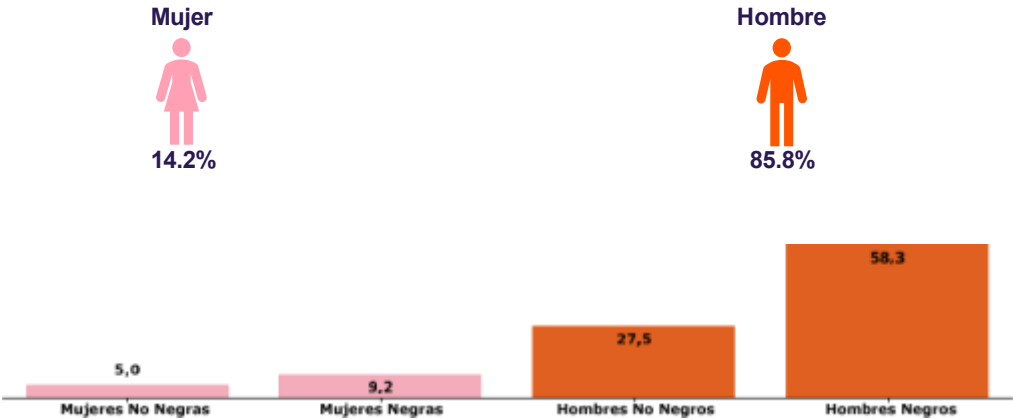


Informe de Transparencia e Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres - 2º Semestre de 2024

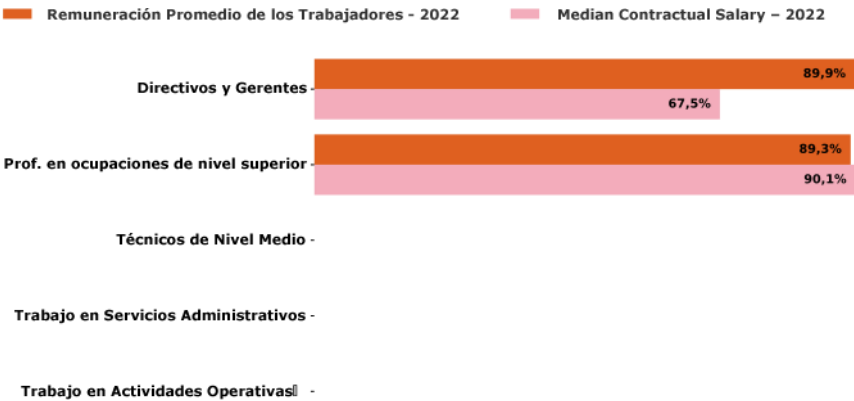
Empleador: 01.561.064/0001-24 / Cantidad de trabajadores: 226

Diferencias salariales entre mujeres y hombres: El salario mediano de las mujeres equivale a elementos que pueden explicar las diferencias observadas: 91,1% de lo recibido por los hombres. El salario promedio, por su parte, equivalía al 91,3%. a) Composición del total de empleados por sexo, etnia y raza

Indicador	Definición	Razón M/H
Salario Contractual Mediano (no pagado) – 2022	Salario mediano para Mujeres (M) Salario mediano para Hombres (H) División M / H = cuánto equivale el salario de las mujeres respecto al de los hombres, en %	91,1%
Remuneración Promedio (incluye descuentos y complementos) – 2022		



Por gran grupo de ocupación, la diferencia (%) del salario de las mujeres en comparación con los hombres, se muestra cuando sea mayor o menor que 100:



Para cada grupo ocupacional que no presenta cálculo de la diferencia, ya sea para salario de contratación o para remuneración promedio, puede haber ocurrido uno de los seis motivos: (1) tener menos de tres mujeres; (2) tener menos de tres hombres; (3) no tener mujeres; (4) no tener hombres; (5) no tener ni tres hombres ni tres mujeres en ese grupo ocupacional; (6) no tener ni hombres ni mujeres en ese grupo ocupacional.

b) Criterios de remuneración y acciones para garantizar la diversidad

Criterios remuneratorios	1º Sem 2024
Plan de Cargos y Salarios o Plan de Carrera	📊
Cumplir metas de producción	📊
Disponibilidad para horas extras, reuniones con clientes y viajes	
Disponibilidad de la persona para ocupaciones específicas	📊
Tiempo de experiencia profesional	📊
Capacidad para el trabajo en equipo	📊
Proactividad, desarrollo de ideas y sugerencias	📊
Acciones para aumentar la diversidad	1º Sem 2024
Acciones de apoyo para el reparto de las responsabilidades familiares entre ambos sexos	📊 📊
Políticas de contratación de mujeres (negras, con discapacidad, en situación de violencia, jefas de familia, LGBTQIA+, indígenas)	
Políticas para la promoción de mujeres a cargos de dirección y gerencia	