



Balanço Social

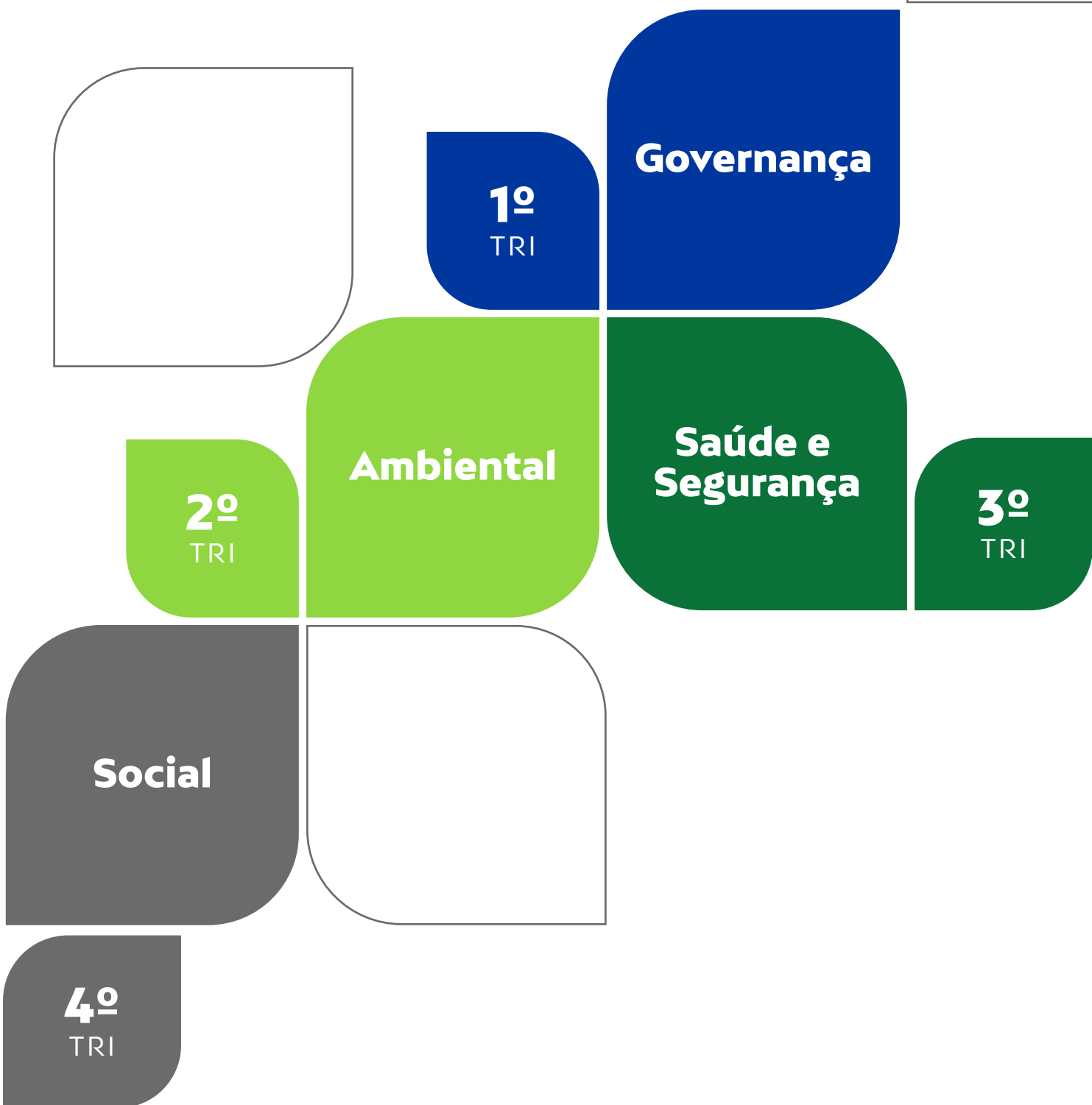
2 0 2 4



Este relatório tem por objetivo detalhar e apresentar as ações sociais, de governança, meio ambiente, saúde e segurança realizadas ao longo de 2024, dividindo o ano em 4 trimestres.

As ações giraram, principalmente, em volta destas áreas, e buscaram atingir desde os colaboradores da Fagundes, clientes, fornecedores, bem como as comunidades em que estamos inseridos.

Trimestres





Governança

Balanço
Social
2024



Auditoria Externa 2024 com indicação de Recertificação

A Fagundes agradece toda a equipe pelo padrão na execução dos serviços e pelo cumprimento de todas as Normas, Programas e Procedimentos. Foi esta padronização e a correta execução dos serviços que possibilitou a finalização da auditoria externa realizada pela Certificadora DNV GL - Det Norske Veritas. O resultado final foi favorável, com indicação de recertificação das Normas ISO 9001:2015 e ISO 45001:2018. O resultado é decorrência da qualidade, do empenho e do esforço de toda nossa equipe. A todos o nosso muito obrigado e parabéns!



eFag | Educação Corporativa Fagundes

Um dos maiores desafios em uma empresa é garantir que o conhecimento seja acessível a todos e que as informações não se percam ao longo do tempo. Pensando nisso, a Fagundes criou a eFag | Educação Corporativa Fagundes, uma plataforma de gestão do conhecimento, com estrutura modelada para gerar e disseminar conhecimento na organização, com o objetivo de proporcionar treinamentos padronizados e constantes à equipe, visando elevar a performance e a competitividade da organização nos mercados da construção pesada e da mineração. A plataforma possibilita que os cursos estejam disponíveis a qualquer tempo, em formato digital, sendo possível gerenciar o acesso aos conteúdos e avaliações de maneira centralizada. Os cursos são desenvolvidos internamente pela equipe Fagundes, ou em parceria com instituições de ensino, sendo possível gerar conhecimento tanto no âmbito profissional, quanto pessoal para todos os colaboradores, no intuito de sempre melhor atender aqueles que acreditam no nosso trabalho.





Ambiental

Balanço
Social
2024



Ação Sustentável Fagundes

No dia 05 de Junho é comemorado o Dia Mundial do Meio Ambiente, data para qual a ONU (Organização das Nações Unidas) define um tema todos os anos. O tema 2024 foi: “Acelerar a restauração da terra, desenvolver a resiliência à seca e combater o progresso da desertificação.”

A Fagundes promoveu uma ação sustentável, realizando o plantio de uma muda de árvore para cada equipamento que possui. O resultado foi o plantio de mais de 2 mil mudas. A campanha foi concluída em outubro/2024, respeitando a época de plantio de cada região, contemplando 22 cidades e atingindo as 5 Regiões do Brasil onde estamos inseridos. Cuidar do meio ambiente é cuidar do nosso futuro.



**UMA PLANTA
PARA CADA
EQUIPAMENTO**

1

=

1



A doação de mudas feita na ação ambiental contemplou:

- **Prefeituras locais;**
- **Secretaria do Meio Ambiente;**
- **Escolas das regiões;**
- **Colaboradores;**
- **População da cidade (doações realizadas durante evento municipal);**
- **Brigada Voluntária de Incêndio Florestal;**
- **Comunidade em geral pelo plantio na região.**



A Fagundes possui o Horto Florestal, onde é feito o cultivo de mudas nativas de diferentes regiões através de mãos especiais.

No mesmo local que praticamos iniciativas sustentáveis em prol do meio ambiente, promovemos também inclusão através do Projeto Realizar: do total de pessoas que trabalham no Horto Florestal, 75% são PCD's (Pessoas com Deficiência).

450
mudas de
árvores
produzidas
em 2024
pelo Horto.



Plantando cidadania com mãos especiais



CEAF (Centro de Educação Ambiental Fagundes)

Em 10/12/2024 a Bióloga Perla Michele Fagundes visitou a Escola Municipal de Ensino Fundamental Carlos Oswin Franke, da cidade de Portão/RS, para ministrar aula sobre a Problemática do Lixo, adaptada para o ensino fundamental. Participaram 60 alunos. O CEAF (Centro de Educação Ambiental Fagundes) busca incentivar desde cedo a conscientização ambiental de nossas crianças.



Destinação de Resíduos

Os resíduos coletados e corretamente destinados durante o ano de 2024, por todas as Unidades Fagundes, alcançaram os seguintes números:

Sucata metálica	878.633,50 Kg
Óleo lubrificante usado	510.567,00 Litros
Carcaça de pneus	3.560,00 Unidades
Tambores de lubrificantes vazios (metálicos)	1.805,00 Unidades
Tambores de lubrificantes vazios (plásticos)	1.484,00 Unidades
Resíduos orgânicos	50.323,76 Kg
Resíduos de borracharia	1.909,30 Kg
Estopas contaminadas	43.139,90 Kg
Lâmpadas fluorescentes	156,00 Unidades
Serragem contaminada	11.287,00 Kg
Pilhas e baterias	490,00 Unidades
Vidros	465,20 Kg
Resíduos de papel e papelão	12.860,70 Kg
Resíduos de plásticos	8.637,79 Kg
Resíduo contaminado: terra com óleo	211.282,70 Kg
Resíduo contaminado: peças com óleo/graxa, filtro de óleo	155.958,90 Kg
Eletrônicos	44,00 Unidades
Isopor	9,00 Kg
Madeiras	10.862,00 Kg
Mistura de água, terra, sabão e óleos	1.415.127,38 Kg
Cartuchos de Impressoras	468,00 Unidades





Saúde e Segurança

Balanco
Social
2024



Ação Saúde e Segurança Fagundes

Na Fagundes, segurança é um valor inegociável. No dia 05 de Agosto | Dia Mundial da Saúde divulgamos um vídeo com a intenção de mostrar às pessoas a importância do uso dos EPI's (Equipamentos de Proteção Individual) e da conservação destes itens.

“Quando você não usa os seus EPIs, é você quem está decidindo o que tem VALOR. Na Fagundes nenhum trabalho é tão urgente que não possa ser feito com saúde e segurança. Lembre-se sempre que sua família o espera em casa. Sua vida vale mais.”



Aponte a
câmera do
seu celular:



Conscientização da Segurança no Trânsito para Crianças

Para que tenhamos um trânsito mais seguro, diminuindo os índices de acidentes, conscientizar desde cedo pedestres e motoristas é fundamental! Realizamos no final do mês de agosto, em conjunto com nossa cliente Kinross, uma representação teatral sobre o tema “Conscientização da Segurança no Trânsito”, na escola Maria Trindade, da comunidade da Lagoa de Santo Antônio, em Paracatu/MG.



Aponte a
câmera do
seu celular:



Telemetria em prol da Segurança

Nos orgulhamos em dizer que recentemente alcançamos um marco importante em nossa jornada de segurança e eficiência operacional. Toda a nossa frota está equipada com o avançado sistema de telemetria e vídeo monitoramento, impulsionado pela inteligência artificial. Essa implementação não apenas representa um avanço significativo em segurança, mas também marca um ponto crucial em nossas operações.

Com três câmeras estrategicamente posicionadas, nosso sistema de monitoramento em tempo real vai além da prevenção de acidentes. Ele detecta sinais de fadiga, distração e até mesmo o não uso do cinto de segurança, tudo graças à análise de padrões e reconhecimento de comportamentos anormais fornecidos pela inteligência artificial. Além disso, registra desvios de telemetria, como excesso de RPM, curvas e frenagens bruscas, permitindo uma análise preditiva para identificar padrões de condução de risco.

Essa abordagem preventiva não só protege a segurança de nossos motoristas, mas também tem



um impacto positivo na redução de acidentes, minimizando os riscos para nossa frota como um todo. Ao investir nessa tecnologia de ponta, conquistamos um aumento significativo na eficiência e confiabilidade de nossas operações, reafirmando nosso compromisso inabalável com a segurança em todas as etapas.

Inauguração do CCI



O CCI (Centro de Controle Integrado) surgiu da necessidade de integração dos dados gerados por sistemas de ERP, segurança, telemetria, produção, manutenção, entre outros utilizados para monitorar nossas operações, buscando melhorias contínuas.

Em 18/03/2024, foi feita a inauguração da estrutura completa junto à Sede Operacional da Fagundes em Portão/RS, voltada para atender a equipe técnica e um sistema de Business Intelligence. Estes serão responsáveis pela coleta, tratamento e análise dos dados, transformando-os em informações e estatísticas, buscando a evolução e a eficiência das operações, bem como a eficácia das tomadas de decisão, reforçando o caráter estratégico, inovador e multidisciplinar do projeto do CCI.

A Fagundes passa a trabalhar cada vez com números mais precisos e completos, traduzidos em agilidade na identificação de situações de risco e assertividade na tomada de decisão.



Social

Balanço
Social
2024



Ações sociais: doação de sangue e cadastro de medula óssea

Quantidades

Janeiro	115
---------	-----

Junho	102
-------	-----

Total de Doações:

217

Somando doações de sangue e cadastros de medula óssea, o ano de 2024 totalizou 217 contribuições por parte dos colaboradores Fagundes.



Doações de Janeiro



Semestralmente a Fagundes realiza a campanha social de doação de sangue e cadastro de medula óssea em banco internacional, disponibilizando transporte para os colaboradores que se interessam em doar. Doar faz bem para o coração, para o seu e para o de quem recebe! Parabéns aos doadores! Seus gestos salvam vidas!

Doações de Junho



A campanha Junho Vermelho foi criada em 2015 pelo movimento Eu Dou Sangue, tendo como objetivo homenagear doadores de sangue e conscientizar a população acerca da importância da doação. Neste mês também se comemora o Dia Mundial do Doador de Sangue, no dia 14. A doação de Junho é uma continuação da ação iniciada em Janeiro, organizada e disponibilizada semestralmente pela Fagundes.

Programa Jovem Aprendiz

A Fagundes promove a contratação e qualificação de jovens, para preparo e inserção ao mercado de trabalho, através de bolsas de estudos e oportunidades práticas.



Conscientização para Combate à Dengue

Todas as Unidades Fagundes disponibilizaram um repelente junto ao ponto eletrônico ou em área de uso comum e de grande circulação, para que os funcionários utilizassem para sua proteção contra o mosquito da dengue.

COMBATE À DENGUE



PERNILONGO
(culex quinquefasciatus)



MOSQUITO DA DENGUE
(aedes aegypti)

TAMANHO

3 a 4 mm

5 a 7 mm (praticamente o dobro do tamanho)

HORÁRIO DE ALIMENTAÇÃO

Hábitos noturnos: a partir das 18h.

Hábitos diurnos: entre 9h e 13h.

COR

Marrom

Preto com listras brancas.

BARULHO E VELOCIDADE DO VOO

Lento e barulhento

Ágil e silencioso

MARCA DA PICADA

Deixa marca (pele irritada/vermelha/coceira)

Não deixa marca

Vigilância Sanitária pede, como medida de segurança: colocar meio copo de cloro e uma colher de sal, em todos os ralos que tiver em sua casa, na segunda-feira e na sexta-feira.



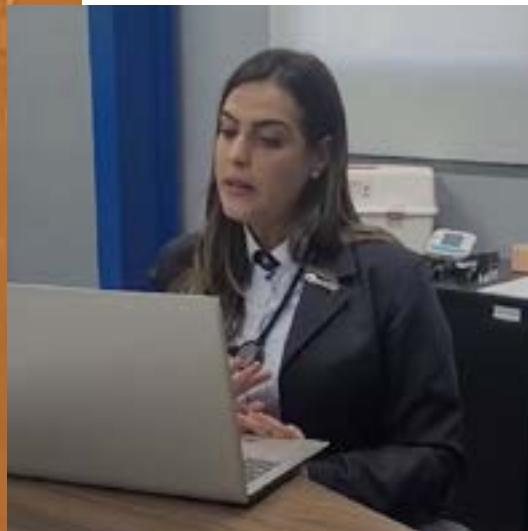
Ação Social S.O.S. Enchentes | Rio Grande do Sul



As enchentes no Rio Grande do Sul fizeram muitos desabrigados. Em apoio às vítimas, a Fagundes e diversos clientes, amigos, parceiros, fornecedores, funcionários e comunidades uniram esforços para fazer a diferença na vida destas pessoas. A comoção virou uma ação social, durante a qual foi possível ver a tragédia gerando amor, generosidade e compaixão. Para assistir ao vídeo completo, aponte a câmera do celular para o QR Code ao lado.

A
Ç
Õ
E
S

R
E
A
L
I
Z
A
D
A
S



A Fagundes disponibilizou sua equipe médica para consultas telepresenciais gratuitas, que atendeu as vítimas das enchentes no RS de forma gratuita através do WhatsApp.



Disponibilização de heliponto para receber helicópteros do SAMU, Polícia, Exército, Bombeiro e particulares, para transferência de pacientes críticos do hospital, que não tinha acesso por terra.



Reconstrução da BR-116.



Doação de mantimentos.



Resgates com jet ski.



Pix emergencial para compra de kits família.



Reforma de abrigo.



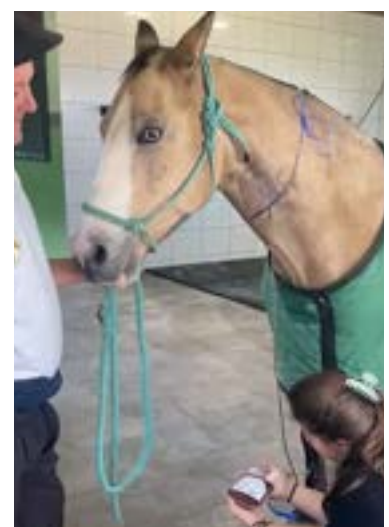
Locação de helicóptero para resgate das vítimas.



Recebimento, seleção e organização de doações de outros estados.



Disponibilização de equipamentos e funcionários para limpeza de entulhos.



Ajuda aos animais afetados pelas enchentes.

ALCANCE

O alcance das ações anteriormente apresentadas é diretamente proporcional à quantidade de Estados em que atuamos, pois as ações são realizadas, em sua maioria, de maneira coletiva, em todas as localidades onde a Fagundes está presente.



Relatório de **Transparência e Igualdade Salarial**



1º Semestre
2024

Cumprindo a legislação – Lei nº 14.611/2023 – a FAGUNDES facultou ao Ministério do Trabalho e Emprego, no prazo estabelecido, acesso às informações necessárias à elaboração do denominado Relatório de Transparência e Igualdade Salarial, com a devida atenção ao disposto na Lei de Proteção de Dados Pessoais.

Tendo recebido o Relatório em questão, a FAGUNDES passou a examiná-lo com atenção, para compreender a origem e avaliar a correção ou não dos dados disponibilizados.

Constatamos, de imediato, a existência de distorções e informações que não se coadunam com as práticas adotadas pela empresa.

Inicialmente chamou nossa atenção o fato de que os dados eram do ano de 2022, apesar de nos encontrarmos, naquele momento, já em março de 2024.

De outra parte, destacamos que não há, na FAGUNDES, pagamento de salários diferentes para homens e mulheres que desempenham as mesmas funções, independentemente da natureza das atividades (nível superior, nível médio, serviços administrativos e atividades operacionais, adotando as nomenclaturas indicadas no relatório gerado pelo Ministério do Trabalho e Emprego).

Se houver alguma distinção salarial pontual estará embasada naquelas situações expressamente excepcionadas pelo artigo 461, § 1º, da CLT.

Como a compilação de dados e especialmente a emissão dos relatórios utiliza a remuneração média dos trabalhadores e o denominado salário mediano contratual, talvez a distorção esteja vinculada ao fato de que o número total de mulheres em nossa empresa é consideravelmente inferior ao de homens, por se tratar de atividades, na sua origem, desempenhadas majoritariamente por homens.

Uma vez que os(as) profissionais que desempenham, na FAGUNDES, funções de liderança, normalmente têm muitos anos de trabalho na empresa, ascendem na carreira profissional por força de seus méritos, mas também através de treinamentos e qualificação proporcionados por nossa organização, igualmente nestes cargos há ainda um número superior de homens.

Este é o desafio que se apresenta à FAGUNDES, arregimentar mais mulheres e oferecer políticas e programas para que sejam preparadas para ascenderem aos cargos de liderança. Por isso já se encontra em fase final de implantação o Programa Fagundes de Desenvolvimento de Lideranças Femininas.

Outro dado constante do Relatório e que, em nossa avaliação, não se mostra correto, diz respeito à composição total de empregados por etnia e raça.

Atualmente são 90,5% homens e 9,5% mulheres, considerado o número total de empregados. Estes dados se mantêm. Porém, os empregados e empregadas que se auto-declararam negros e pardos são aproximadamente 65%, informação totalmente distinta daquela constante do Relatório emitido pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Para que estes dados sejam consolidados e, na próxima versão, o Relatório contemple informações mais consistentes, um novo censo está sendo realizado pela FAGUNDES.

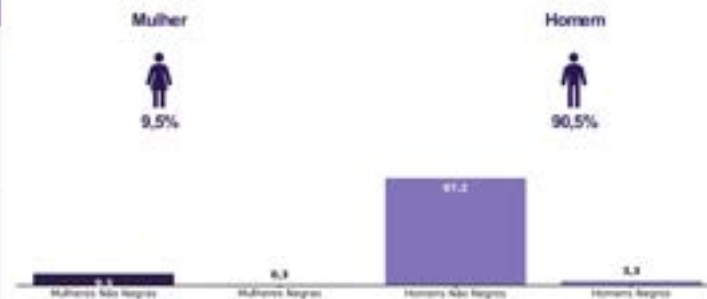
Sem prejuízo dos esclarecimentos supra, visando cumprir a legislação, abaixo divulgamos o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego e com dados que, pelos motivos expostos, entendemos não refletirem a realidade existente na Fagundes Construção e Mineração S.A.

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 82,6% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivale a 46,3%

Indicador	Definição	Razão MH
Salário Contratual Médio (não pago) - 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	82,6%
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 o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	46,3%

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 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 sido tomado 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 pessoas 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 gestão	☑

Fonte: eSocial, Rais 2022 e Portal Emprega Brasil mar.2024

2º Semestre
2024

Cumprindo a legislação - Lei nº 14.611/2023 - a FAGUNDES facultou ao Ministério do Trabalho e Emprego, no prazo estabelecido, acesso às informações necessárias à elaboração do denominado Relatório de Transparência e Igualdade Salarial, com a devida atenção ao disposto na Lei de Proteção de Dados Pessoais.

Distintamente da primeira oportunidade na qual elaborado, o Relatório, neste segundo semestre de 2024, foi gerado por estabelecimento, tendo a FAGUNDES examinado atentamente as informações disponibilizadas, com a finalidade de avaliar os respectivos dados.

Constatamos novamente, como ocorrera na primeira versão do Relatório, a existência de distorções e informações que não se coadunam com as práticas adotadas pela empresa.

Inicialmente destacamos que os dados constantes dos “Indicadores” são do ano de 2022, apesar de nos encontrarmos em setembro de 2024 e de, no próprio Relatório, constar que a fonte dos dados seriam o eSocial, a RAIS 2023 e o Portal Emprega Brasil de Agosto de 2024.

De outra parte, contrariamente ao que poder-se-ia concluir da leitura singela do Relatório, não há, na FAGUNDES, pagamento de salários diferentes para homens e mulheres que desempenham as mesmas funções, independentemente da natureza das atividades (nível superior, nível médio, serviços administrativos e atividades operacionais, adotando as nomenclaturas indicadas no próprio Relatório).

Se houver alguma distinção salarial será pontual e embasada naquelas situações expressamente excepcionadas pelo artigo 461, § 1º, da CLT.

Como a compilação de dados e especialmente a emissão dos Relatórios adota para fins de comparação a remuneração média dos trabalhadores e o denominado salário contratual mediano, a distorção pode estar vinculada ao fato do número total de mulheres na FAGUNDES ser consideravelmente inferior ao de homens, por se tratar de atividades, na sua origem, desempenhadas majoritariamente por homens.

Uma vez que os(as) profissionais que desempenham, na FAGUNDES, funções de liderança, normalmente têm muitos anos de trabalho na empresa, ascendem na carreira profissional por força de seus méritos, mas também pelos treinamentos e pela qualificação proporcionados por nossa organização, igualmente nestes cargos há ainda um número superior de homens.

Este é o desafio que se apresenta à FAGUNDES, arregimentar mais mulheres para que sejam preparadas para ascenderem aos cargos de liderança. Por isso nossa especial atenção ao Programa Fagundes de Desenvolvimento de Lideranças Femininas, já em curso.

Outro dado constante dos Relatórios e que, em nossa avaliação, não se mostra correto, diz respeito à composição total de empregados por sexo e etnia e raça.

Atualmente são aproximadamente 90% homens e 10% mulheres, considerado o número total de empregados (todos os estabelecimentos). Porém, os empregados e empregadas que se autodeclaram negros, pardos e indígenas são cerca de 51%, informação distinta daquela constante dos Relatórios.

Tais informações foram obtidas em censo realizado pela FAGUNDES após a apresentação do primeiro Relatório, emitido pelo Ministério do Trabalho e Emprego no primeiro semestre de 2024.

Sem prejuízo dos esclarecimentos supra, visando cumprir a legislação, abaixo divulgamos os Relatórios de Transparência e Igualdade Salarial elaborados por estabelecimento pelo Ministério do Trabalho e Emprego e com dados que, pelos motivos expostos, entendemos ainda não refletirem a realidade existente na FAGUNDES CONSTRUÇÃO E MINERAÇÃO S.A.

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

Empregador: 90.272.337/0001-40 / Quant. de trabalhadores: 764

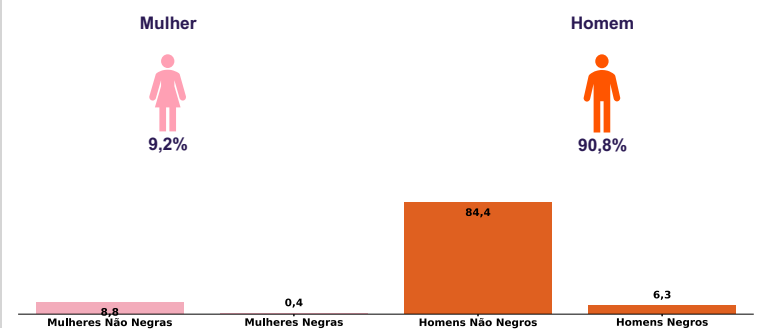


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 80,9% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 66,5%

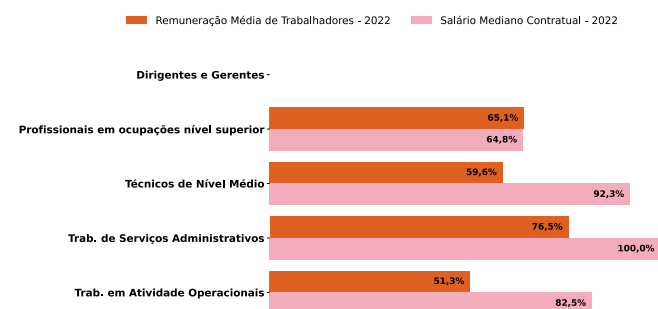
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) - 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	80,9%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) - 2022	<p> $\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Salário médio para Homens (H)}}{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Salário médio para Mulheres (M)}}$ </p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	66,5%

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	🚫

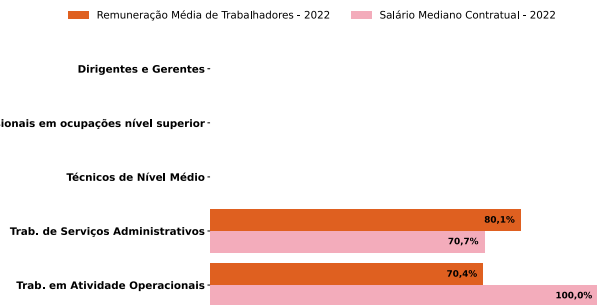
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

Empregador: 90.272.337/0008-17 / Quant. de trabalhadores: 203

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 96,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 106,0%

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) - 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	96,0%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) - 2022	Número Total de Homens = Salário médio para Homens (H) Número Total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)	106,0%

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

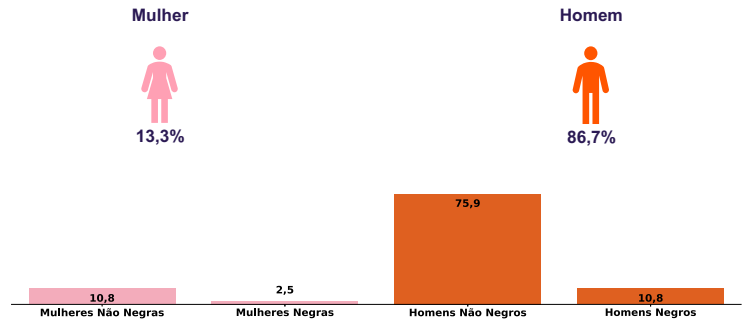


Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

Fonte: eSocial. Rais 2023 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2024

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	Re
Cumprir metas de produção	
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Re
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	Re Re Re
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	Re Re Re
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	Re

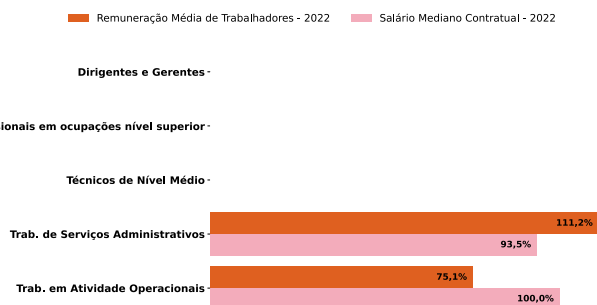
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

Empregador: 90.272.337/0010-31 / Quant. de trabalhadores: 140

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 87,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 61,4%

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) - 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	87,0%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) - 2022	Número Total de Homens = Salário médio para Homens (H) Número Total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)	61,4%

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

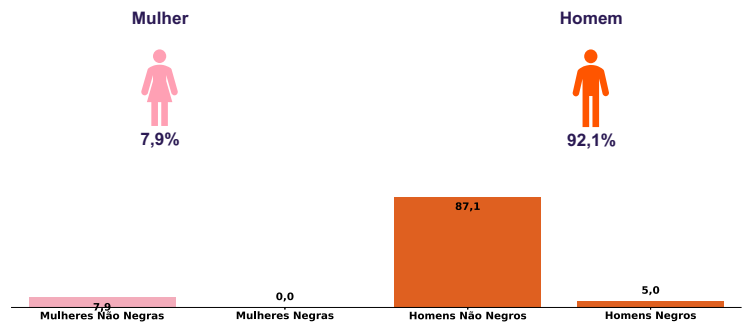


Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

Fonte: eSocial. Rais 2023 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2024

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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



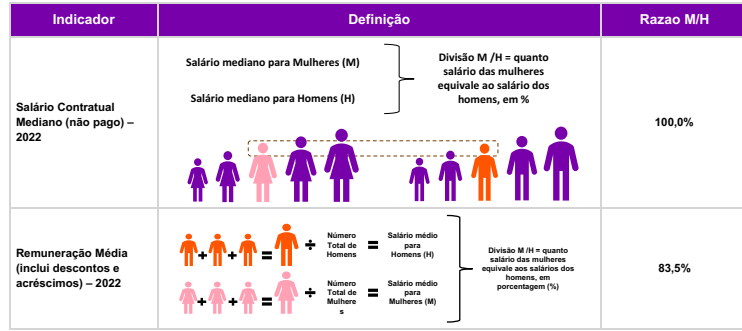
b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Re
Cumprir metas de produção	
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Re
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	Re Re Re
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	Re Re Re
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	Re

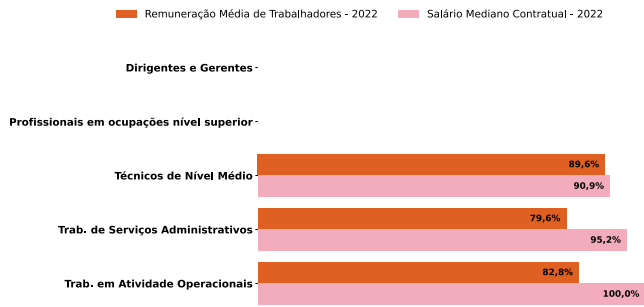
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

Empregador: 90.272.337/0013-84 / Quant. de trabalhadores: 1336

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 83,5%



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

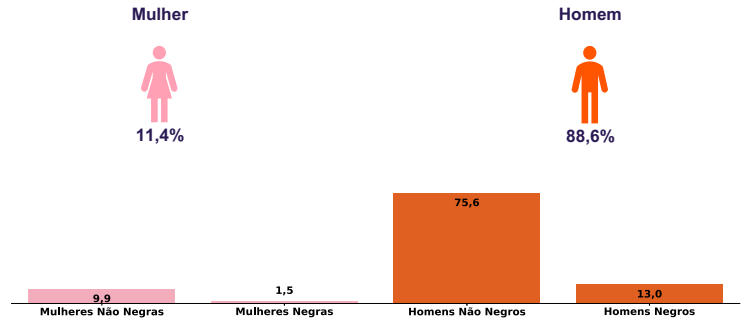


Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

Fonte: eSocial. Rais 2023 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2024

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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



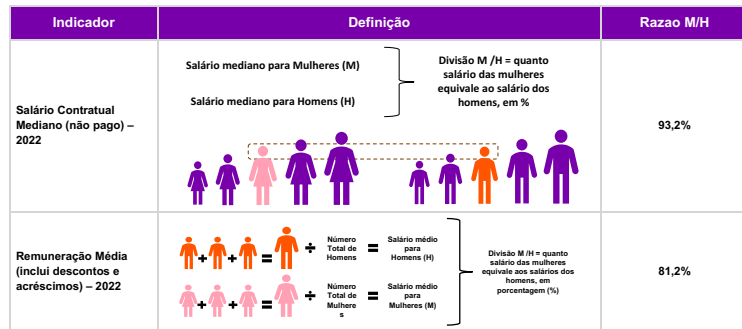
b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

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+, 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: 90.272.337/0014-65 / Quant. de trabalhadores: 196

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 93,2% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 81,2%



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

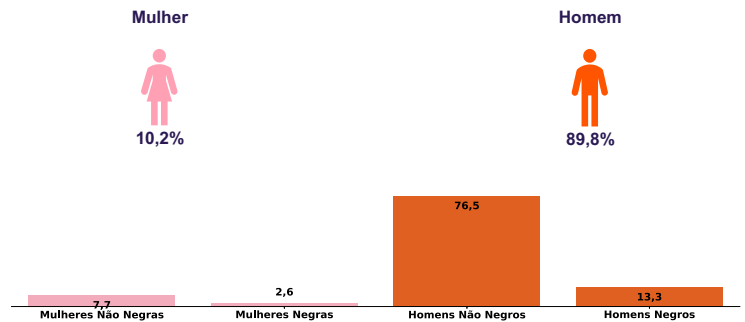


Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

Fonte: eSocial. Rais 2023 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2024

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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



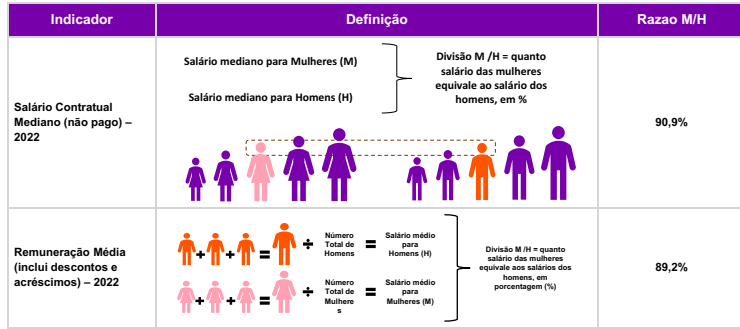
b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

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

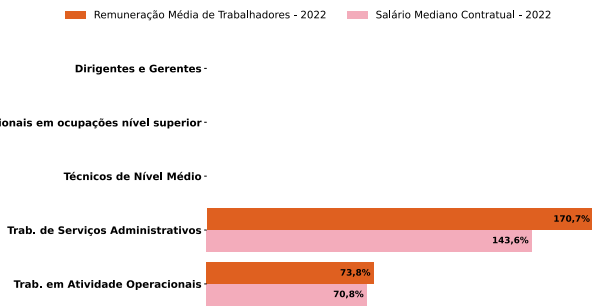
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

Empregador: 90.272.337/0021-94 / Quant. de trabalhadores: 523

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 90,9% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 89,2%



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

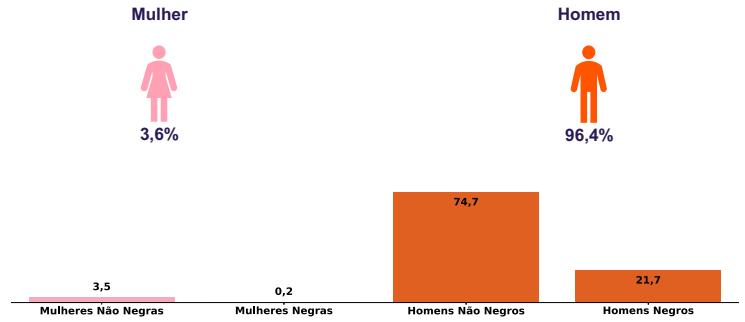


Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

Fonte: eSocial. Rais 2023 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2024

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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



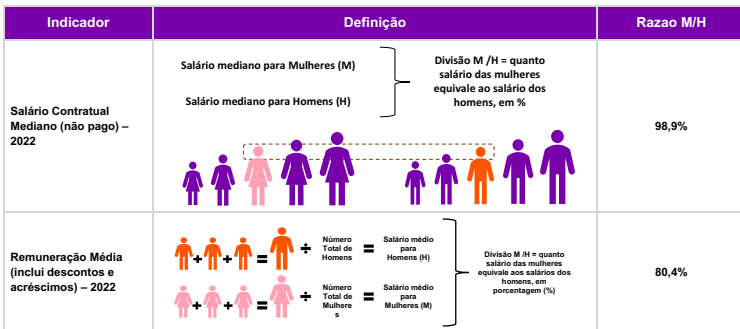
b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

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

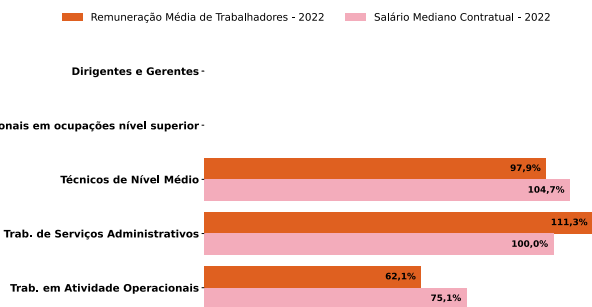
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

Empregador: 90.272.337/0023-56 / Quant. de trabalhadores: 818

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 98,9% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 80,4%



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

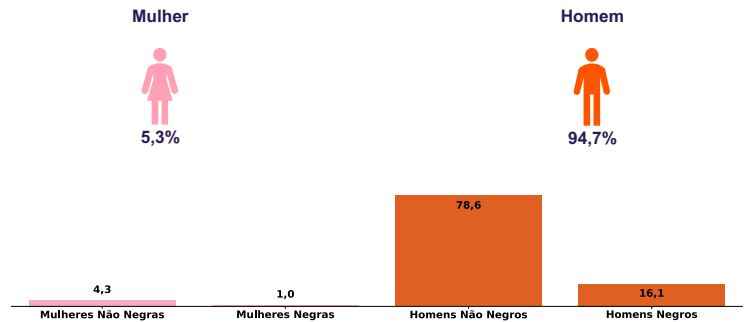


Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

Fonte: eSocial. Rais 2023 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2024

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

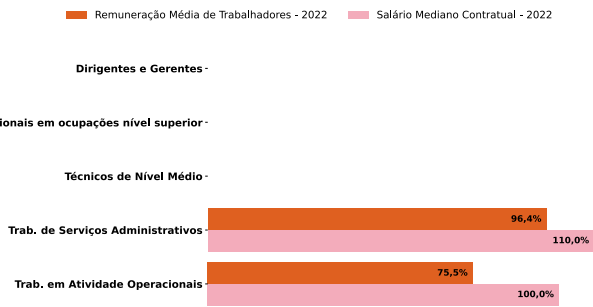
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

Empregador: 90.272.337/0025-18 / Quant. de trabalhadores: 188

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 111,4%

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) - 2022	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 Média (inclui descontos e acréscimos) - 2022	Número Total de Homens = Salário médio para Homens (H) Número Total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)	Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%) 111,4%

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

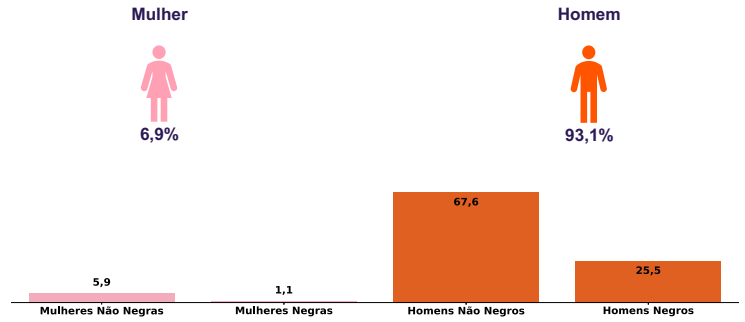


Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

Fonte: eSocial. Rais 2023 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2024

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

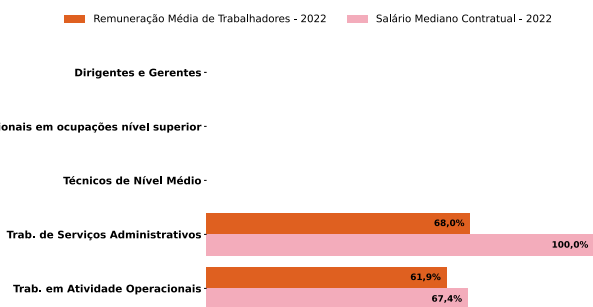
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

Empregador: 90.272.337/0026-07 / Quant. de trabalhadores: 370

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 71,7% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 73,2%

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) - 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H)	Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em % 71,7%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) - 2022	Número Total de Homens = Salário médio para Homens (H) Número Total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)	Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%) 73,2%

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

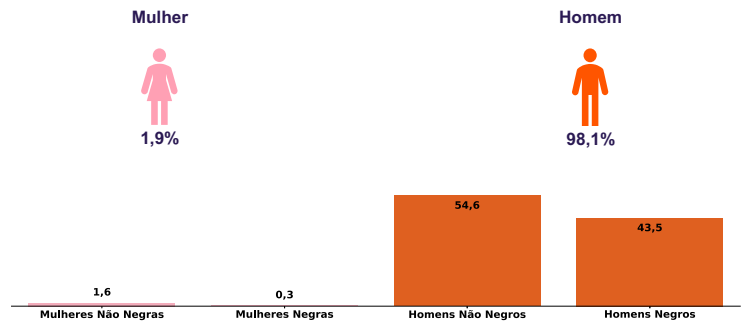


Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

Fonte: eSocial. Rais 2023 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2024

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

