

in3onks

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

EMPREGADOR: 06.337.094/0001-75 • QUANT. DE TRABALHADORES: 184

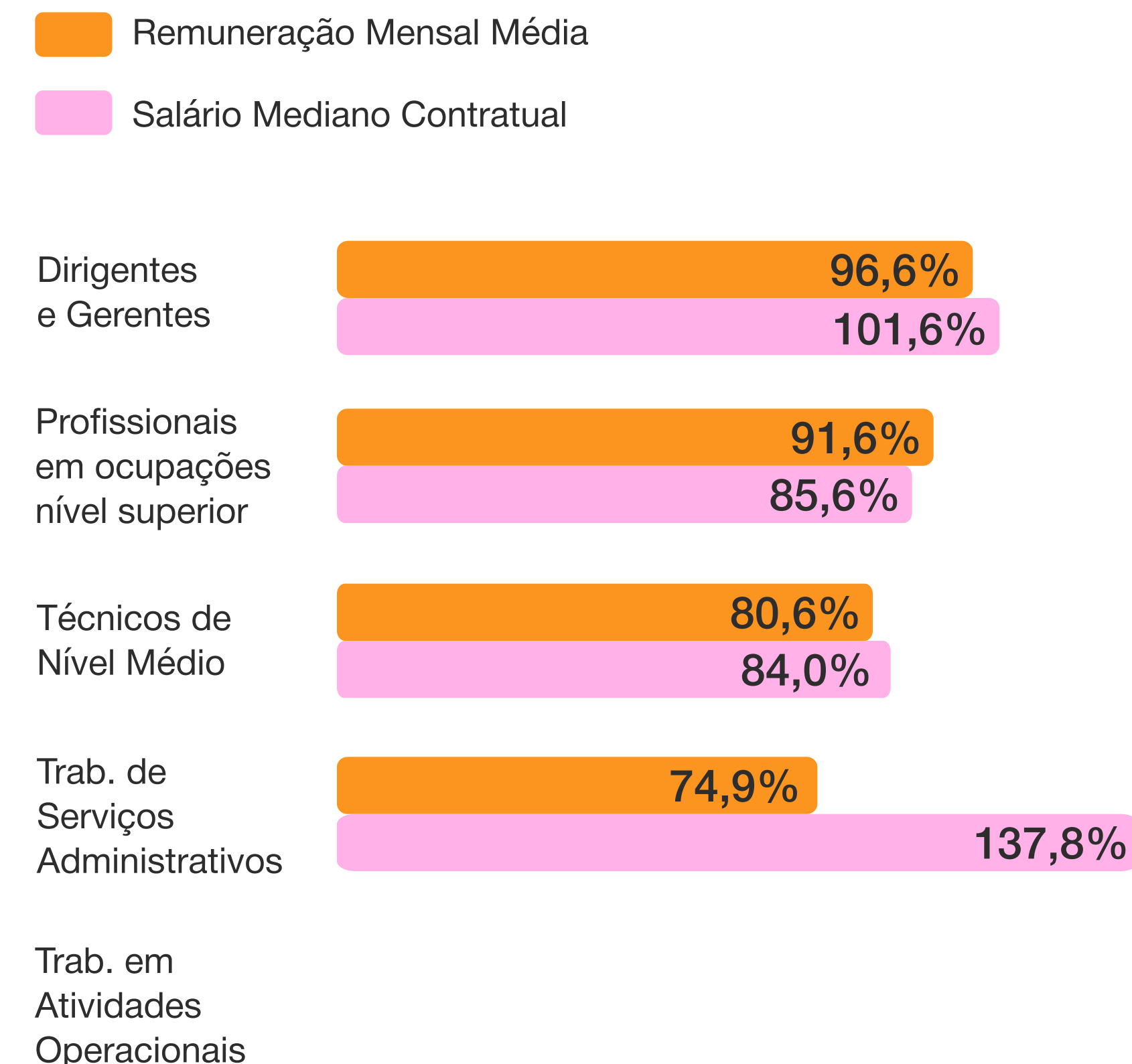
1º SEMESTRE DE 2025

DIFERENÇA ENTRE HOMENS E MULHERES

O salário contratual mediano das mulheres equivale a 83,3% do recebido pelos homens.
A remuneração média mensal das mulheres equivale a 90,3% da recebida pelos homens.

| Indicador | Definição | Razão M/H |
|----------------------------|---|-----------|
| Salário Contratual Mediano | <p>Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Mulheres (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p> | 83,3% |
| Remuneração Mensal Média | <p> $3 \text{ homens} = \text{Salário médio para Homens (H)}$ $3 \text{ mulheres} = \text{Salário médio para Mulheres (M)}$ </p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p> | 90,3% |

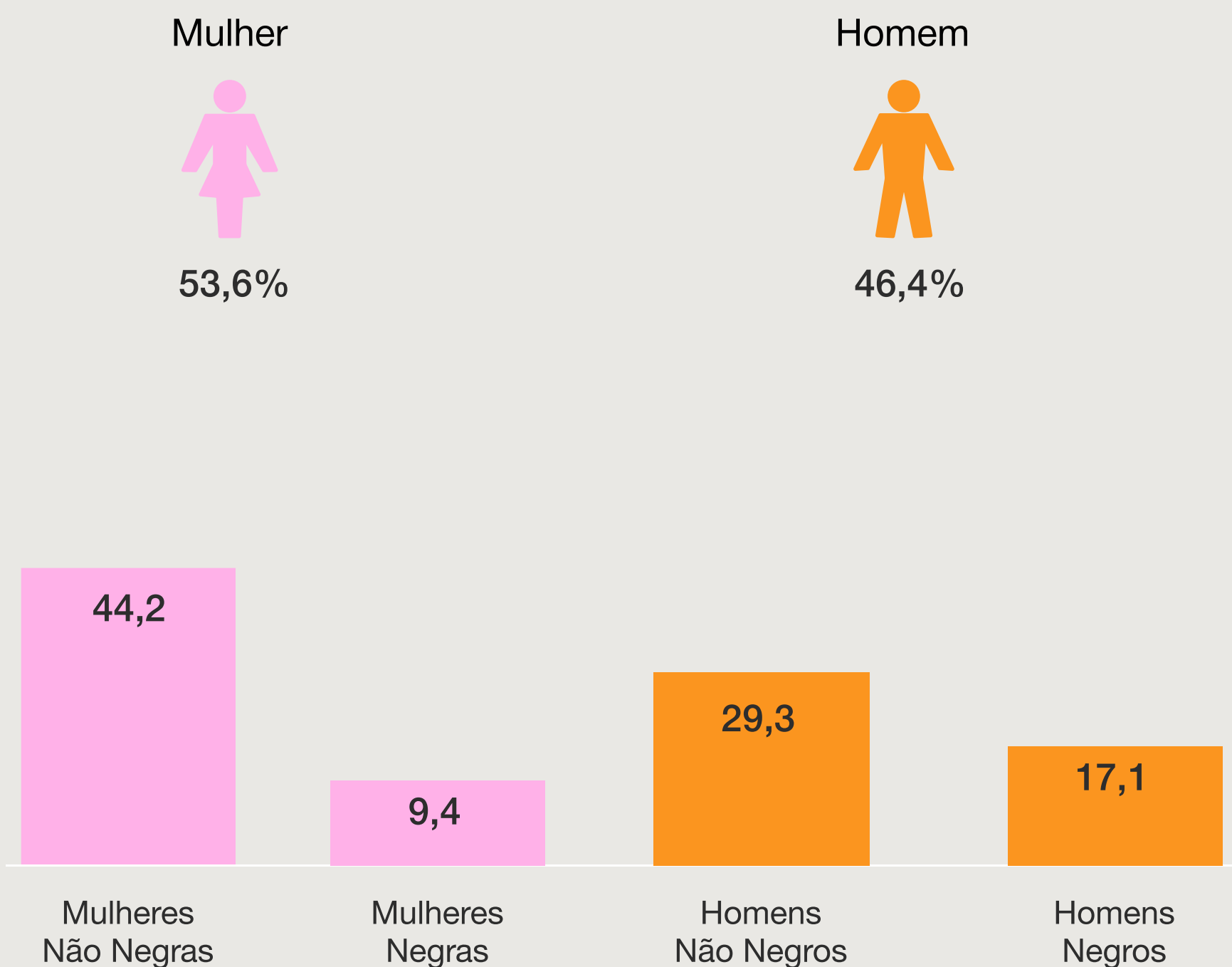
Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



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 à 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 | |

in3onks

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

EMPREGADOR: 30.905.094/0001-09 • QUANT. DE TRABALHADORES: 214

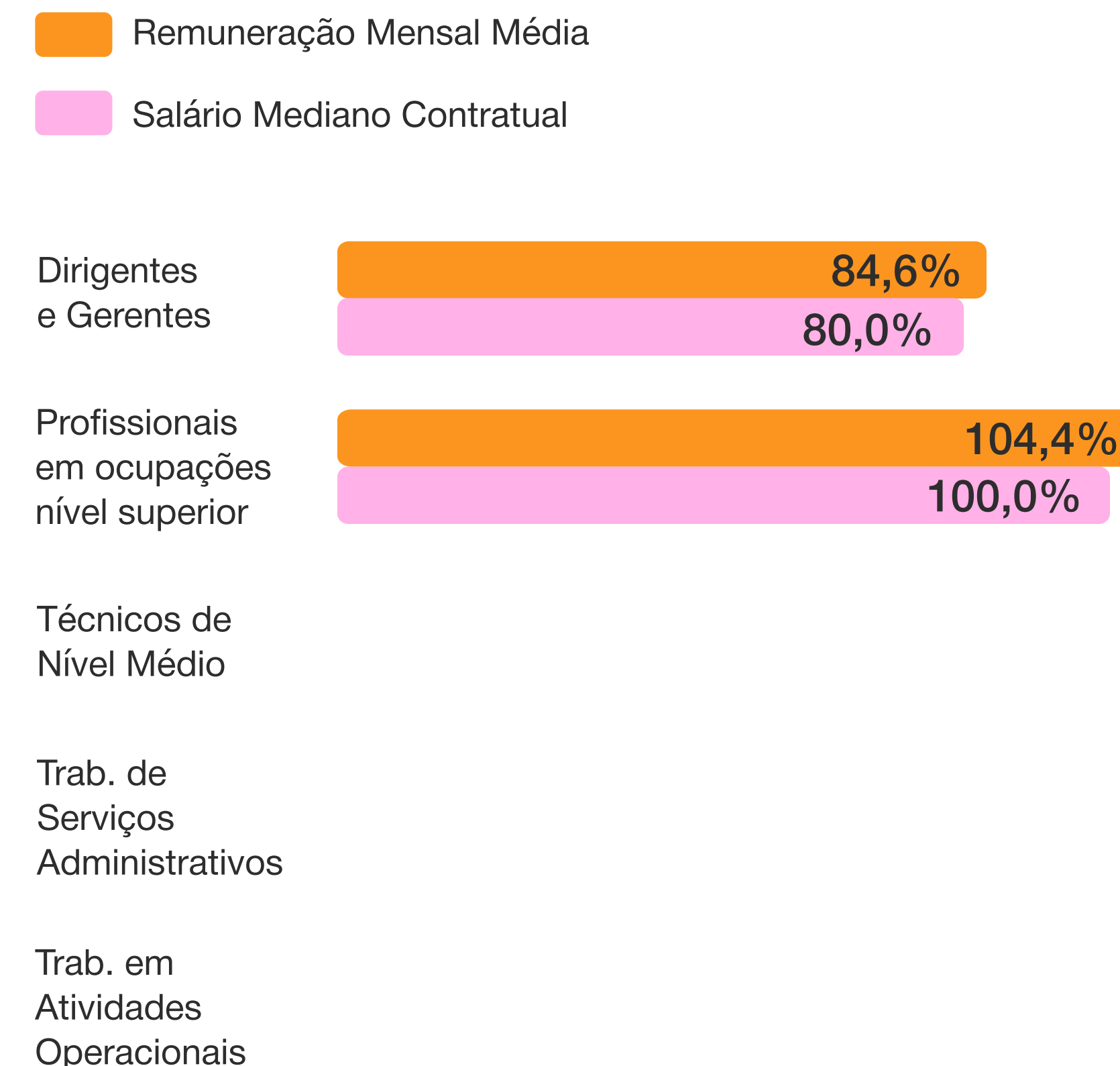
1º SEMESTRE DE 2025

DIFERENÇA ENTRE HOMENS E MULHERES

O salário contratual mediano das mulheres equivale a 80,0% do recebido pelos homens.
A remuneração média mensal das mulheres equivale a 90,1% da recebida pelos homens.

| Indicador | Definição | Razão M/H |
|----------------------------|---|-----------|
| Salário Contratual Mediano | <p>Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Mulheres (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p> | 80,0% |
| Remuneração Mensal Média | <p> $3 \text{ homens} = \text{Salário médio para Homens (H)}$ $3 \text{ mulheres} = \text{Salário médio para Mulheres (M)}$ </p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p> | 90,1% |

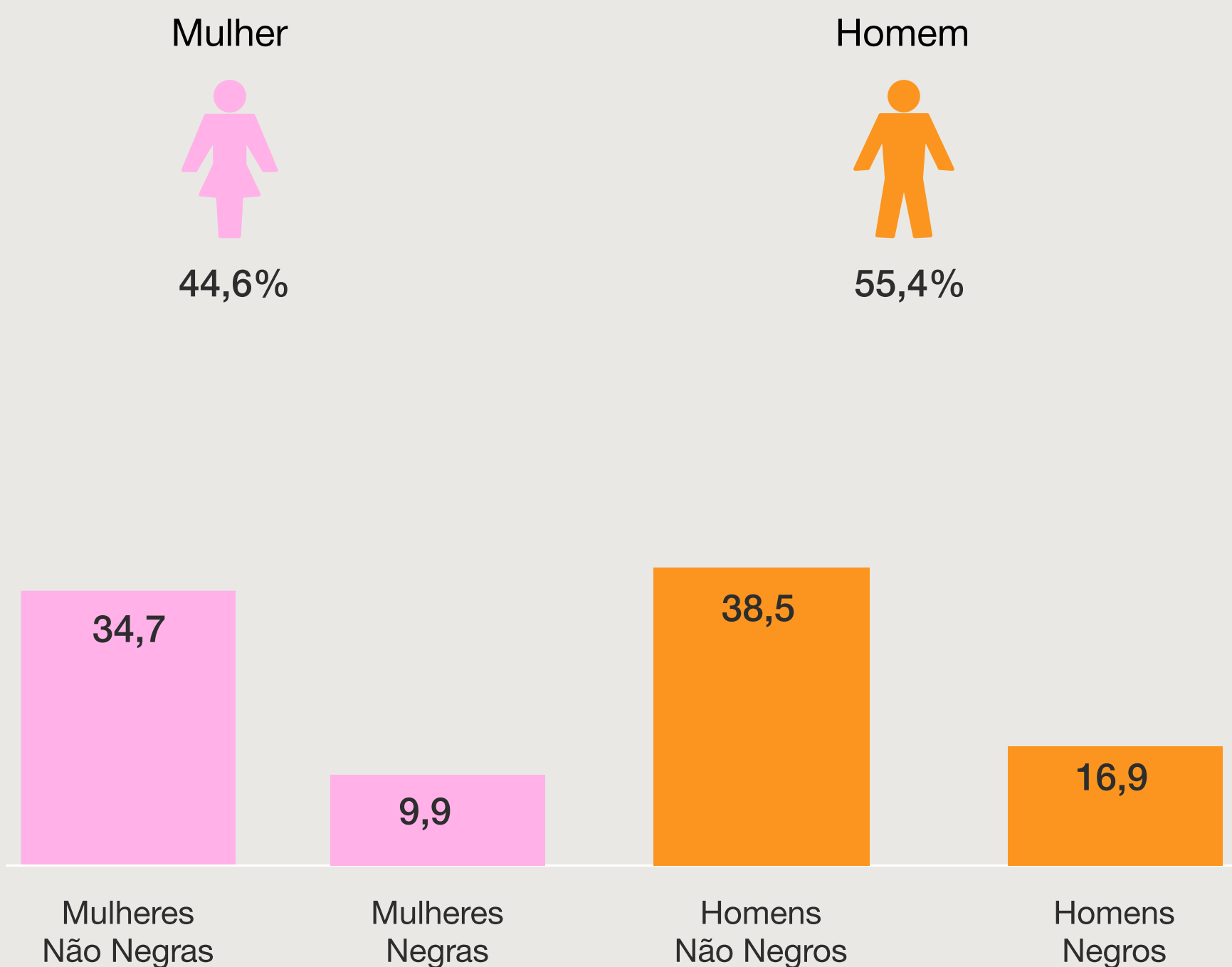
Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



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 à 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 | |

in3onks

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

EMPREGADOR: 18.939.107/0001-65 • QUANT. DE TRABALHADORES: 744

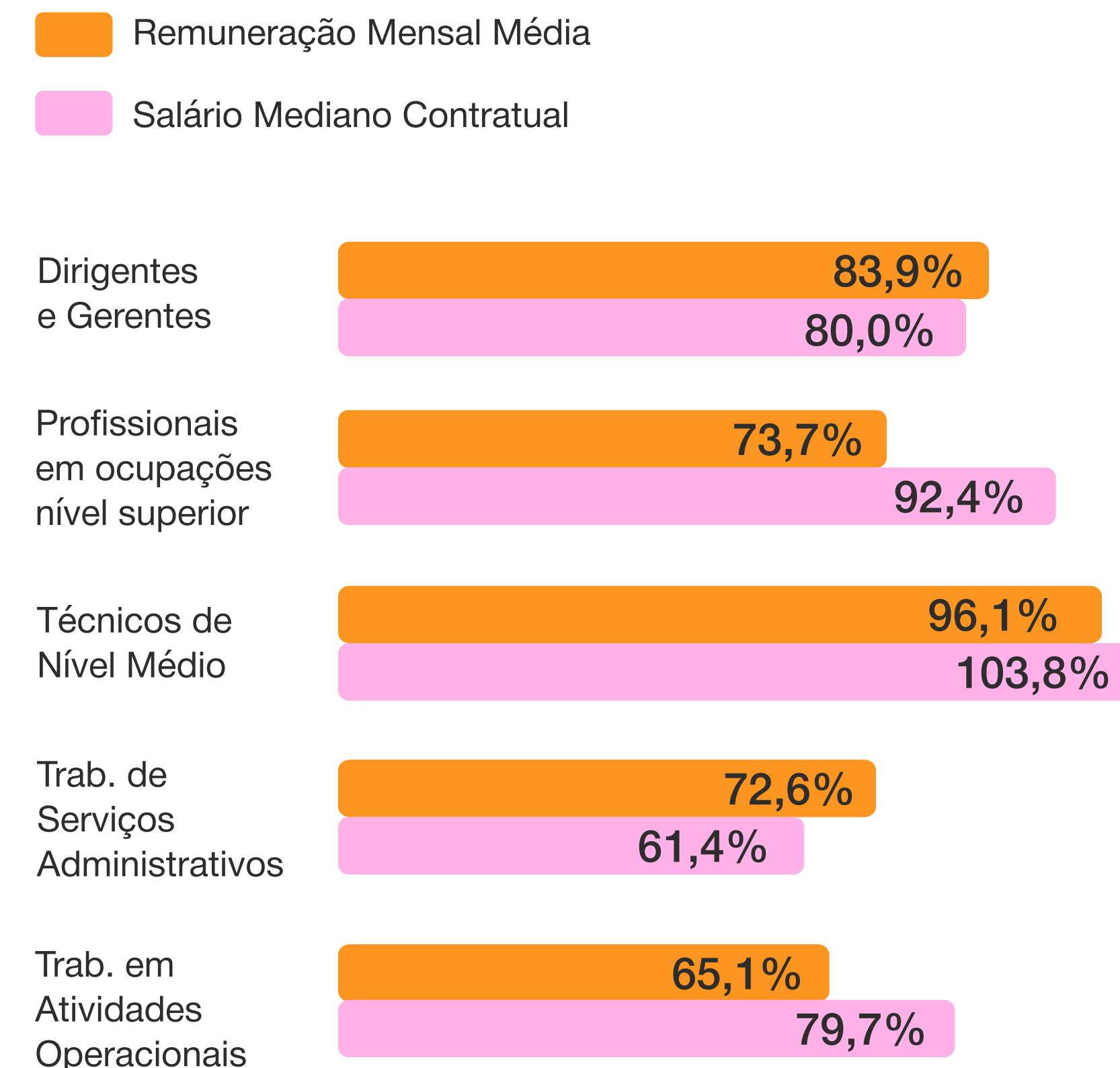
1º SEMESTRE DE 2025

DIFERENÇA ENTRE HOMENS E MULHERES

O salário contratual mediano das mulheres equivale a 83,8% do recebido pelos homens.
A remuneração média mensal das mulheres equivale a 81,9% da recebida pelos homens.

| Indicador | Definição | Razão M/H |
|----------------------------|---|-----------|
| Salário Contratual Mediano | <p>Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Mulheres (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p> | 83,8% |
| Remuneração Mensal Média | <p> $3 \text{ Homens} = \text{Salário médio para Homens (H)}$ $3 \text{ Mulheres} = \text{Salário médio para Mulheres (M)}$ </p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p> | 81,9% |

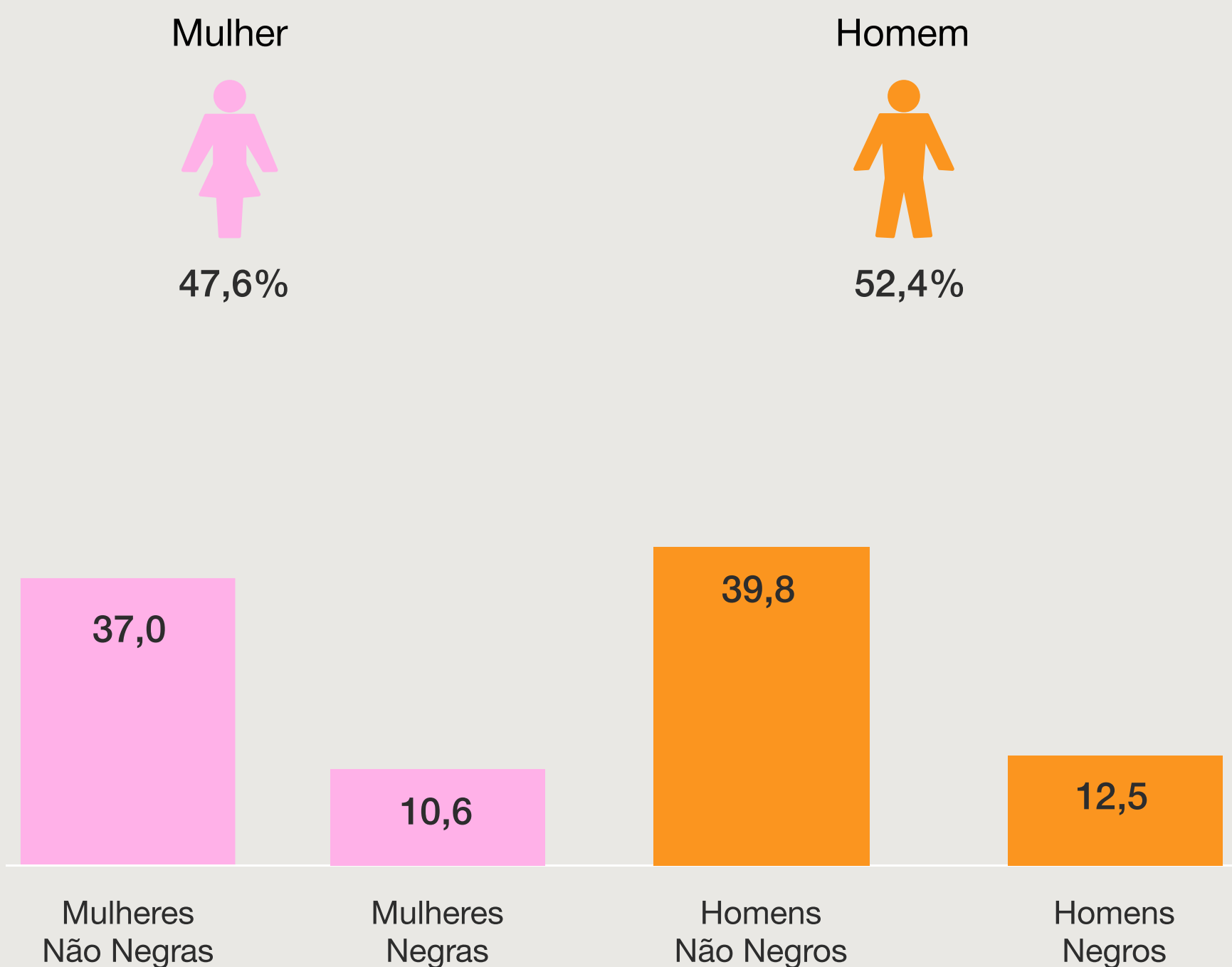
Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



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 à 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 | |