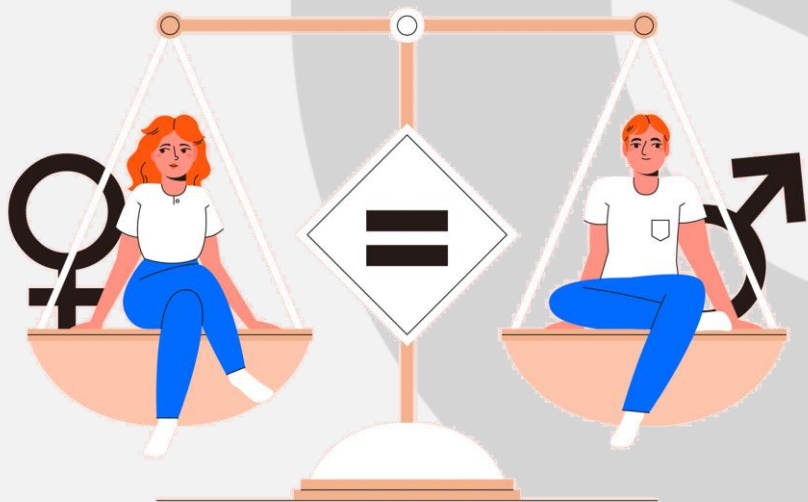


Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

A TMD tem sério compromisso em proporcionar um ambiente de trabalho que valorize a diversidade e o tratamento igualitário entre todos os indivíduos. Reforçamos publicamente esse compromisso e não medimos esforços para garantir que nossos valores sejam refletidos em todas as nossas práticas e decisões, contribuindo para um futuro mais inclusivo e justo.



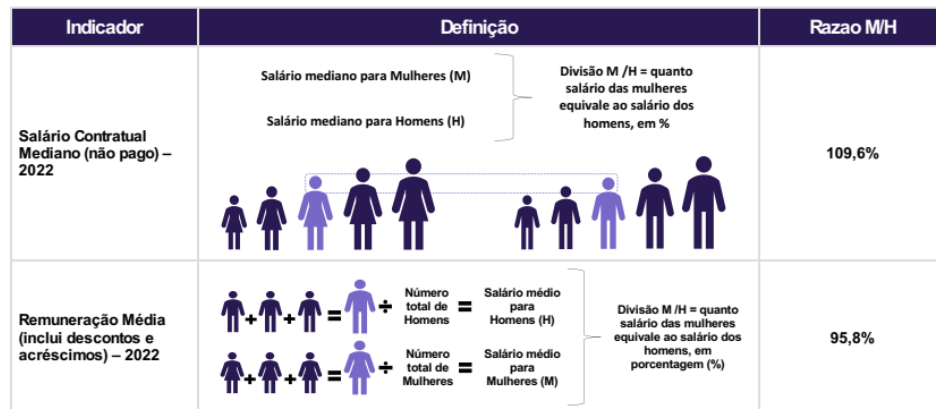
A TMD, em cumprimento às responsabilidades legais que a incumbe, apresenta o **Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens**. Vale destacar que este primeiro relatório divulgado pelo Ministério do Trabalho considerou a base de dados com informações do e-Social do ano de 2022. Também leva em consideração a análise do governo sobre os dados do CBO (Classificação Brasileira de Ocupações), não levando em consideração diferenças de atividades dentro do mesmo cargo, tempo de casa, entre outros critérios que influenciam na remuneração e seus valores, podendo gerar análises distorcidas da realidade.

Cabe o destaque de que a TMD adota os mesmos critérios de remuneração para todos os seus colaboradores, independentemente de sexo e raça. Para mais informações sobre nossas iniciativas e políticas de diversidade e inclusão, entre em contato conosco.

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

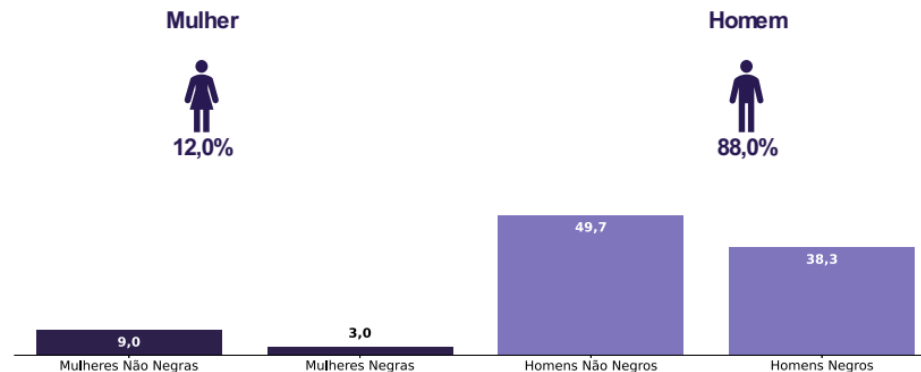
CNPJ: 33060716000214

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 109,6% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 95,8%



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 | Re |
| Cumprir metas de produção | Re |
| 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 | Re |
| 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 |
| 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 | |

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

Disponível em 28/03/2024