

# Relatório de Transparência Salarial

## 2º Semestre de 2025

1. A Companhia preza pela plena igualdade de salários e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres e rechaça veementemente qualquer forma de discriminação, inclusive em função de gênero. A Companhia adota diversas iniciativas para combate à discriminação em seu ambiente de trabalho.
2. O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios foi elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com base em informações prestadas pela empresa no eSocial e no Portal Emprega Brasil.
3. A base de dados adotada pelo MTE é de empregados ativos no período de julho de 2024 a junho de 2025.
4. A metodologia usada pelo MTE não observa os requisitos legais sobre equiparação salarial, previstos no art. 461 da CLT, que permitem a diferenciação de salários com base em determinados critérios, sem que isso implique em discriminação. A diferença de tempo de empresa, tempo na função, produtividade e perfeição técnica e tarefas realizadas podem justificar diferenças salariais.
5. A adoção da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) para se diferenciar cargos também enseja distorções, já que a CBO não leva em conta a senioridade ou *grade* do cargo e, em diversos casos, não contempla códigos que correspondam à estrutura interna de cargos da Companhia.
6. O agrupamento por Grande Grupo de Ocupação, feita pelo Relatório elaborado pelo MTE, também pode dar origem a distorções, pois determinados cargos de diretoria e gerência, por falta de CBO adequada, recaem em outros grupos que não o Grupo 1. Distorções semelhantes podem ocorrer nos demais Grupos.
7. As verbas consideradas pelo MTE para fins de cálculo da remuneração também ensejam distorções, pois incluem salário condição, isto é, verbas que dependem de determinadas condições para o seu pagamento (como o adicional noturno, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade e horas extras), bem como vantagens pessoais, as quais não são indicativas de discriminação de gênero.

# hcor


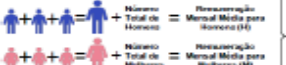
ASSOCIAÇÃO  
BENEFICENTE SÍRIA

MINISTÉRIO DO  
TRABALHO  
E EMPREGO

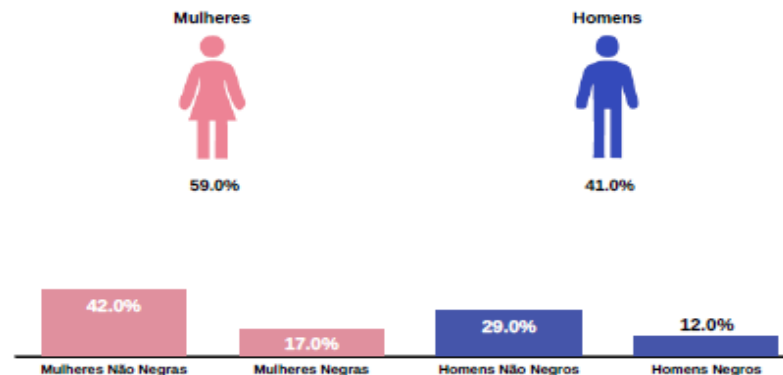
GOVERNO DO  
**BRASIL**  
DO LADO DO POVO BRASILEIRO

### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100.0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 115.4% da recebida pelos homens.

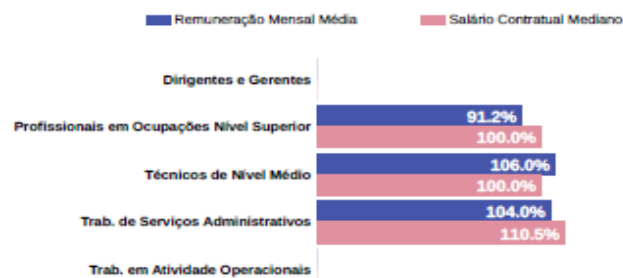
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p> 	100.0%
Remuneração Mensal Média	<p> <math>\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}</math>  <math>\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}</math> </p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p> 	115.4%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor








Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 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.

#### Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	
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	
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 cargo de direção e gerência	

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025

# Relatório de Transparência Salarial

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025  
Empregador: 60.453.024/0008-02 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 205



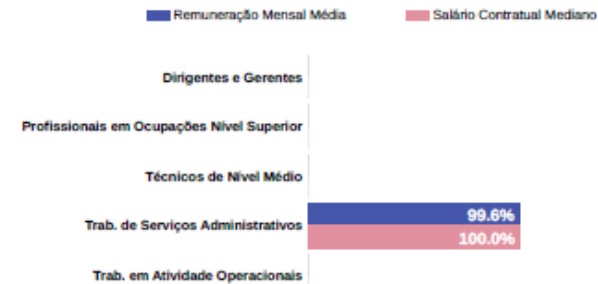
### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100.0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 104.9% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	100.0%
Remuneração Mensal Média	<p>Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale a remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	104.9%

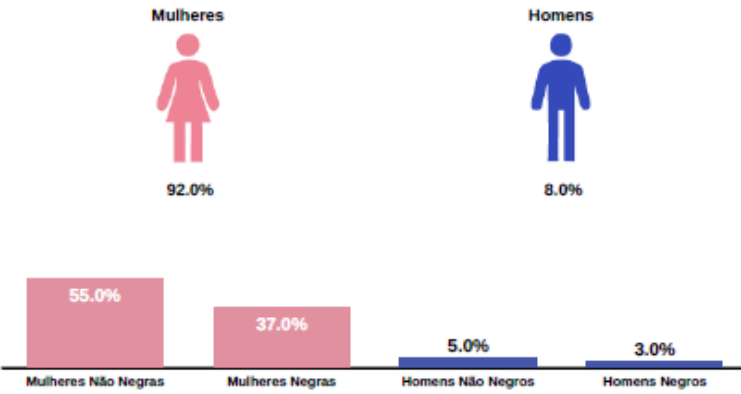
### Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 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

### Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



### Crítérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Crítérios remuneratórios	
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	
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 cargo de direção e gerência	

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025

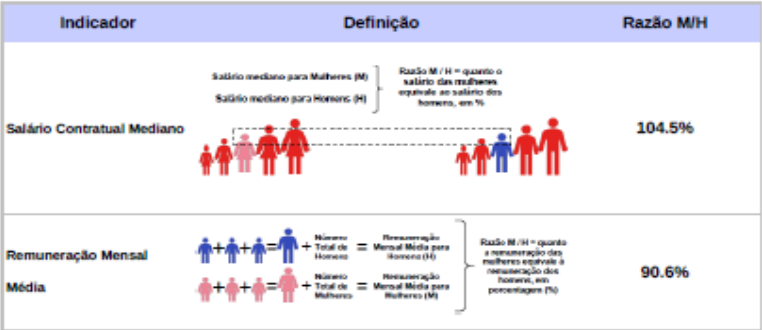
# Relatório de Transparência Salarial

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025  
Empregador: 60.453.024/0004-70 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 257



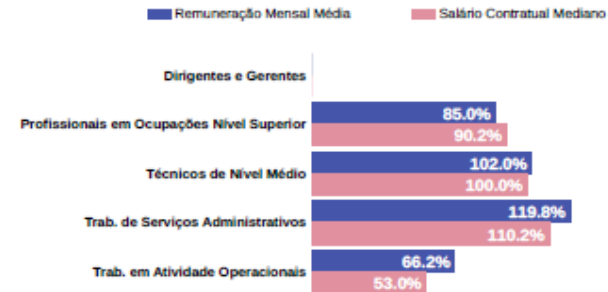
### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 104.5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 90.6% da recebida pelos homens.



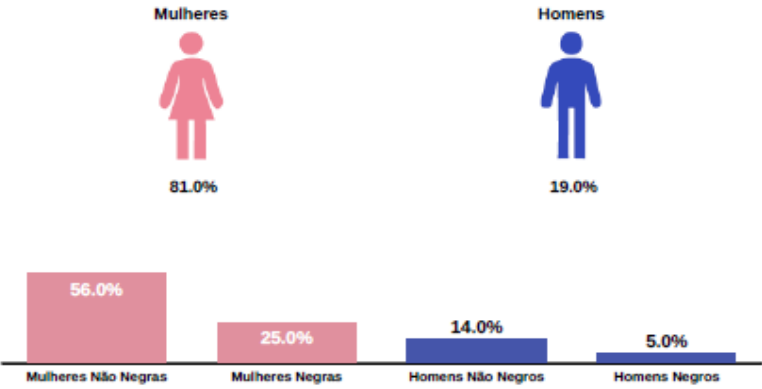
### Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 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

### Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



### Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	Ro
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Ro
Capacidade de trabalho em equipe	Ro
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Ro
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	RoRo
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargo de direção e gerência	

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025

# Relatório de Transparência Salarial

## Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

Empregador: 60.453.024/0012-80 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 376



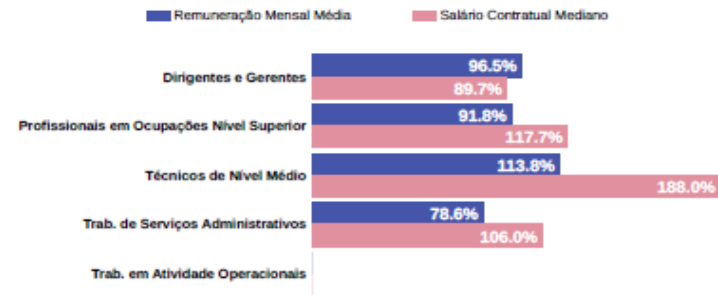
### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 87.1% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 79.1% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %.</p>	87.1%
Remuneração Mensal Média	<p>Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%).</p>	79.1%

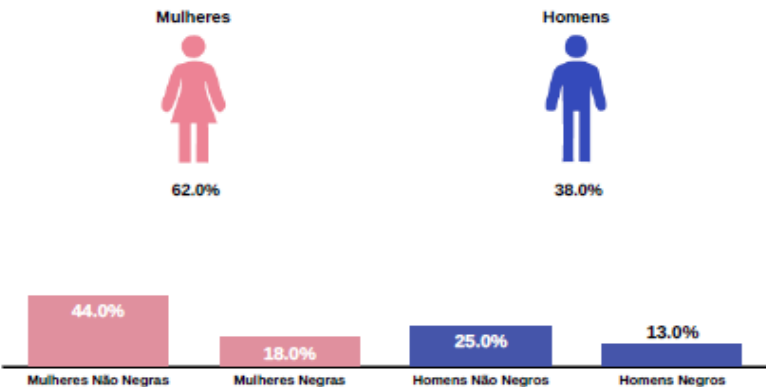
### Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 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

### Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



### Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	RO
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	RO
Capacidade de trabalho em equipe	RO
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	RO
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	RO RO
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargo de direção e gerência	

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025

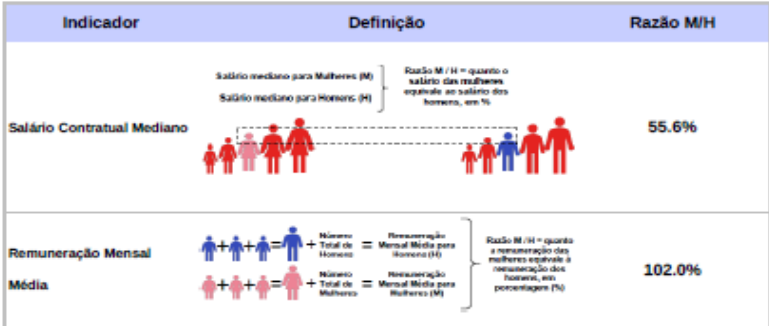
# Relatório de Transparência Salarial

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025  
Empregador: 60.453.024/0002-09 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 112

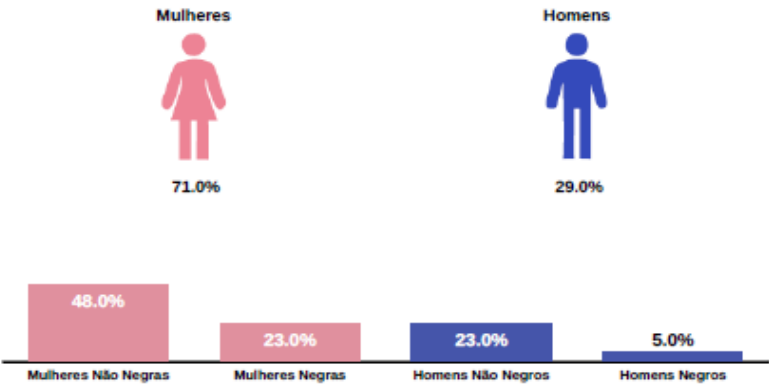


## Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 55,6% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 102,0% da recebida pelos homens.

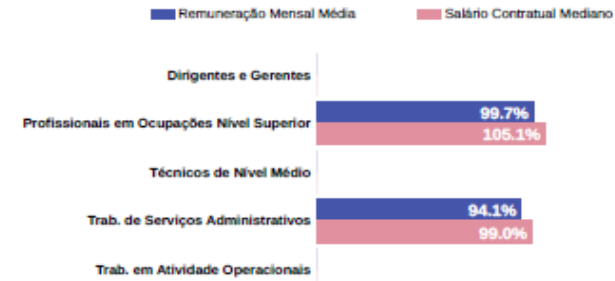


## Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



## Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 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

## Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	Ro
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Ro
Capacidade de trabalho em equipe	Ro
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Ro
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	RoRo
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargo de direção e gerência	

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Empresa Brasil - Agosto de 2025

# hcor

ASSOCIAÇÃO  
BENEFICENTE SÍRIA

MINISTÉRIO DO  
TRABALHO  
E EMPREGO

GOVERNO DO  
**BRASIL**  
DO LADO DO BOM TRABALHADOR

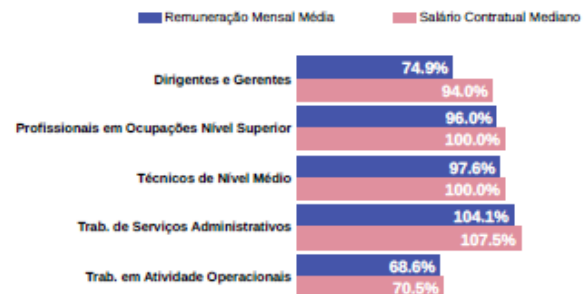
### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 104,3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 103,4% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	104.3%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale a remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	103.4%

Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

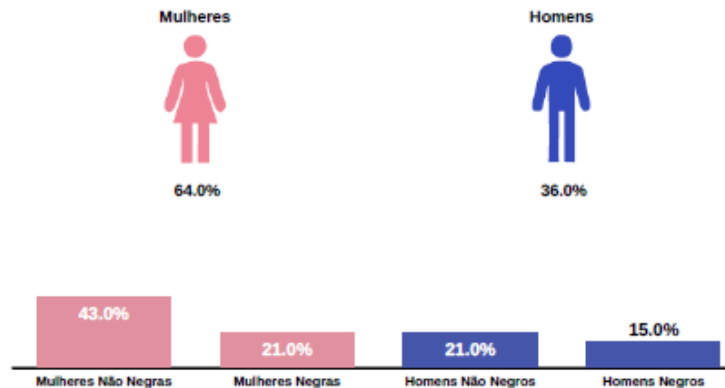
São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 100%









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 Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025

**Composição do total de empregados por sexo e raça/cor**



#### Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	
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	
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 cargo de direção e gerência	