

# Relatório de Transparência Salarial

A Verde Forte se dedica continuamente a promover a equidade de gênero, tratando o tema com o cuidado e respeito que ele merece. Valorizamos as relações de alto nível com nossas colaboradoras, consumidores e a sociedade em geral.

Como uma empresa comprometida com o progresso, buscamos constantemente novas oportunidades para avançar em questões fundamentais. Desde o início de nossa jornada em julho de 2022, temos nos empenhado em aprimorar a qualidade do nosso ambiente de trabalho, benefícios e políticas, com a intenção de promover a equidade salarial entre gêneros.

Nossa trajetória é marcada por um esforço contínuo e inovador, visando alcançar resultados cada vez melhores e consolidar nossa posição como uma organização que valoriza a equidade e a inclusão.

## Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

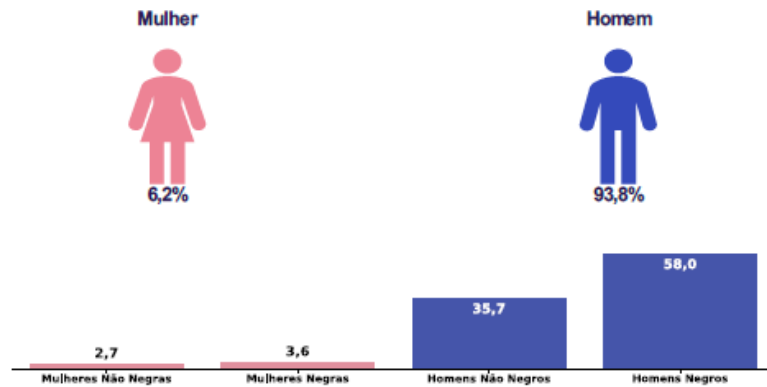
Empregador: 46.642.678/0001-79 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 113

### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 87,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 76,5% da recebida pelos homens.

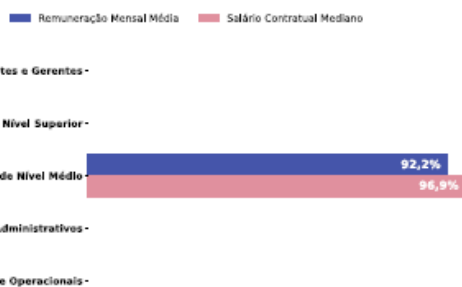
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	87,5%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens + Remuneração Mensal Média para Homens (H) Número Total de Mulheres + Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)	76,5%

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



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

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 das seis razões: (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 - 2º Sem. 2024

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	Fl
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	Fl
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	Fl
Tempo de experiência profissional	Fl
Capacidade de trabalho em equipe	Fl
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Fl
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Fl Fl
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	