

# Relatório de Equidade Salarial

Abril 2024



# Projetando o futuro. Transformando o mundo

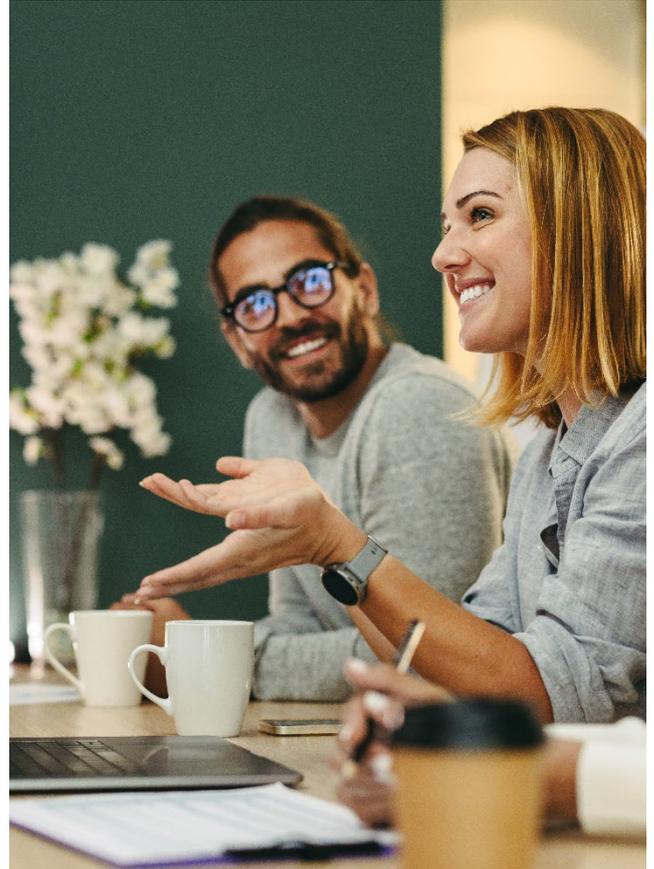
A Wood é líder global em consultoria e engenharia, fornecendo soluções críticas nos mercados de energia e materiais. Fornecemos soluções de consultoria, projetos e operações em 60 países, empregando cerca de 35.000 pessoas

## Introdução

Apresentamos o Relatório de Equidade Salarial, reforçando nosso compromisso de Cultura Inspiradora, onde Diversidade e Inclusão fazem parte da estratégia da companhia. Esse relatório e a transparência das informações estão em conformidade com a Lei de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios.

Em 2023, o Governo Federal publicou a Lei de igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens (Lei nº 14.611/2023, o Decreto nº 11.795/2023 e a Portaria nº 3.714/2023), com o intuito de corrigir possíveis lacunas, combater e eliminar as disparidades salariais baseadas em gênero e proporcionar maior segurança para as mulheres. Trata-se de um importante instrumento para a efetivação de direitos já previstos na Constituição e na CLT, com vistas à promoção da igualdade de remuneração entre pessoas que desempenham funções equivalentes, combatendo a discriminação salarial e garantindo que as mulheres recebam salários justos e iguais aos dos homens para o mesmo trabalho.

Em linha com nossa diretriz de recompensa transparente, a Wood forneceu todos os dados solicitados, tanto da unidade do Rio de Janeiro, como a de Macaé.



**“Hoje, 29% da nossa liderança no Brasil é feminina e estamos trabalhando firme preparando a próxima geração de talentos para uma diversidade de gênero mais equilibrada”.  
Hugues Corrigan, Diretor Nacional.**



Na Wood, acreditamos nos benefícios de um local de trabalho diverso e inclusivo e estamos comprometidos em melhorar a equidade de gênero. Continuamos a destacar a diversidade, a inclusão, o pertencimento e o talento, ao mesmo tempo que garantimos que as nossas políticas, recrutamento e estruturas estão livres de preconceitos.

Capacitamos nossos líderes a criar uma cultura inspirada ao:

- Garantir oportunidades iguais de crescimento e desenvolvimento para todos os nossos funcionários;
- Desenvolver planos de ação locais para promover o diálogo para o equilíbrio de gênero;
- Continuar a revisar nossas políticas para garantir que permaneçam inclusivas;
- Focar no engajamento dos funcionários cada vez mais envolvidos com a força de trabalho diversa.

### **Atrair e reter talentos**

O conceito de Diversidade e Inclusão faz parte da cultura da empresa, e é apresentado desde o momento inicial de atração, e em seguida, de retenção de talentos com as melhores oportunidades de crescimento, monitorando e desenvolvendo planos de ação direcionados. Reforçamos e demonstramos nosso compromisso com a Diversidade e Inclusão constantemente por meio de campanhas e ações internas.

### **Equidade salarial**

A transparência nas práticas de remuneração é um dos nossos princípios de recompensa justa e está de acordo com as políticas internas da companhia.

Garantir recompensas justas, competitivas e transparentes é fundamental para transmitir nossa Cultura Inspirada e tornar a Wood um ótimo lugar para trabalhar. Nossas políticas contemplam:

- Contribuição individual: recompensar as pessoas pela sua capacidade e desempenho, geridos de forma consistente dentro dos nossos quadros de recompensa, com flexibilidade para reconhecer desempenho, habilidades, competências, experiência e potencial excepcionais.
- Competitiva externamente: a análise de mercado e o benchmarking de estruturas e planos de recompensa garantem que a Wood permaneça competitiva e relevante nos mercados em que operamos hoje e amanhã.
- Internamente justo e legalmente compatível: garantindo o cumprimento dos requisitos legislativos mínimos e a conformidade com a nossa política de igualdade de oportunidades.

Os gerentes de linha são responsáveis por garantir práticas de remuneração justas para seus funcionários e se envolver com eles em um diálogo aberto e honesto sobre sua remuneração.

A diferença de remuneração entre homens e mulheres no Brasil atingiu 22% em 2022, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Isso significa que uma brasileira recebe, em média, 78% do que ganha um homem.

As mulheres da Wood no Brasil hoje recebem melhor do que a média nacional e nosso compromisso é, cada vez mais, garantir uma remuneração justa. A equidade salarial entre mulheres e homens é uma prática da Wood Brasil, constantemente avaliada e revisada. O pilar Diversidade e Inclusão é um dos componentes para construirmos uma Cultura Inspiradora e como parte das estratégias da Wood nossas ações também estão voltadas para investir e aumentar o número de mulheres atuando em nossa empresa e capacitadas para assumir cargos de Liderança.

Quanto a equidade de gêneros em posição de liderança, temos dentro de nossas metas estratégicas, atingir 40% de liderança feminina até 2030.

Hoje, na Wood Brasil, temos 29% de mulheres ocupando esses cargos de liderança e estamos trabalhando em alinhamento com as diretrizes corporativas para que esse número possa aumentar ainda mais nos próximos 5 anos.

O Relatório de Transparência é um passo muito importante e necessário em direção à equidade salarial e de carreira, mas, tal como apresentado, deve ser analisado com cautela, pois traz alguns pontos de atenção que certamente impactam os resultados encontrados. São eles: (i.) o CBO agrupa profissionais de cargos e senioridades diferentes que não são comparáveis, evidentemente; (ii.) o Relatório não contempla as hipóteses de diferenças salariais justificáveis sob o artigo 461 da CLT, isto é, "igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos"; (iii.) o Relatório reflete informações de 2022. Confira os relatórios do governo a seguir:

## Dados Escritório Rio de Janeiro/RJ

### Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024 CNPJ: 04681287000113

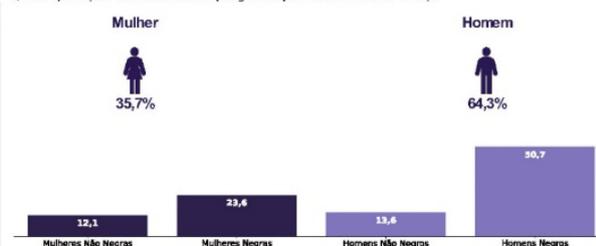


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 86,9% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 88,6%

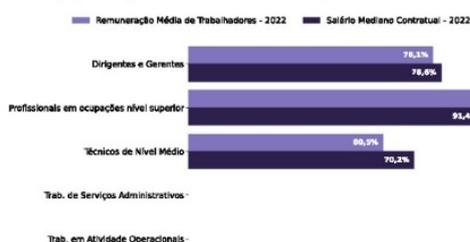


Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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:



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+)	📌
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	📌

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 no grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres no grupo ocupacional.

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

# Dados Base de Macaé/RJ

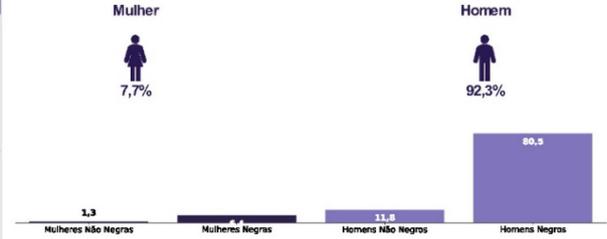
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024  
 CNPJ: 04681287000202



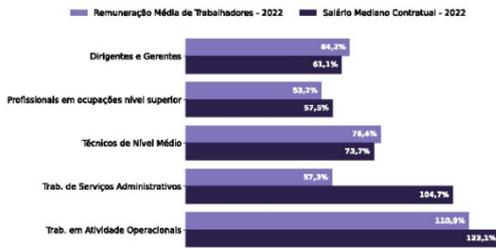
Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 131,1% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 92,6%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:  
 a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Médio (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 %	131,1%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	Número total de Homens x Salário médio para Homens (H) Número total de Mulheres x Salário médio para Mulheres (M) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)	92,6%



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:  
 b) Critério de remuneração e ações para garantir diversidade  
 Questionário não respondido pelo CNPJ informado.



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 2022 e Portal Emprega Brasil mar.2024