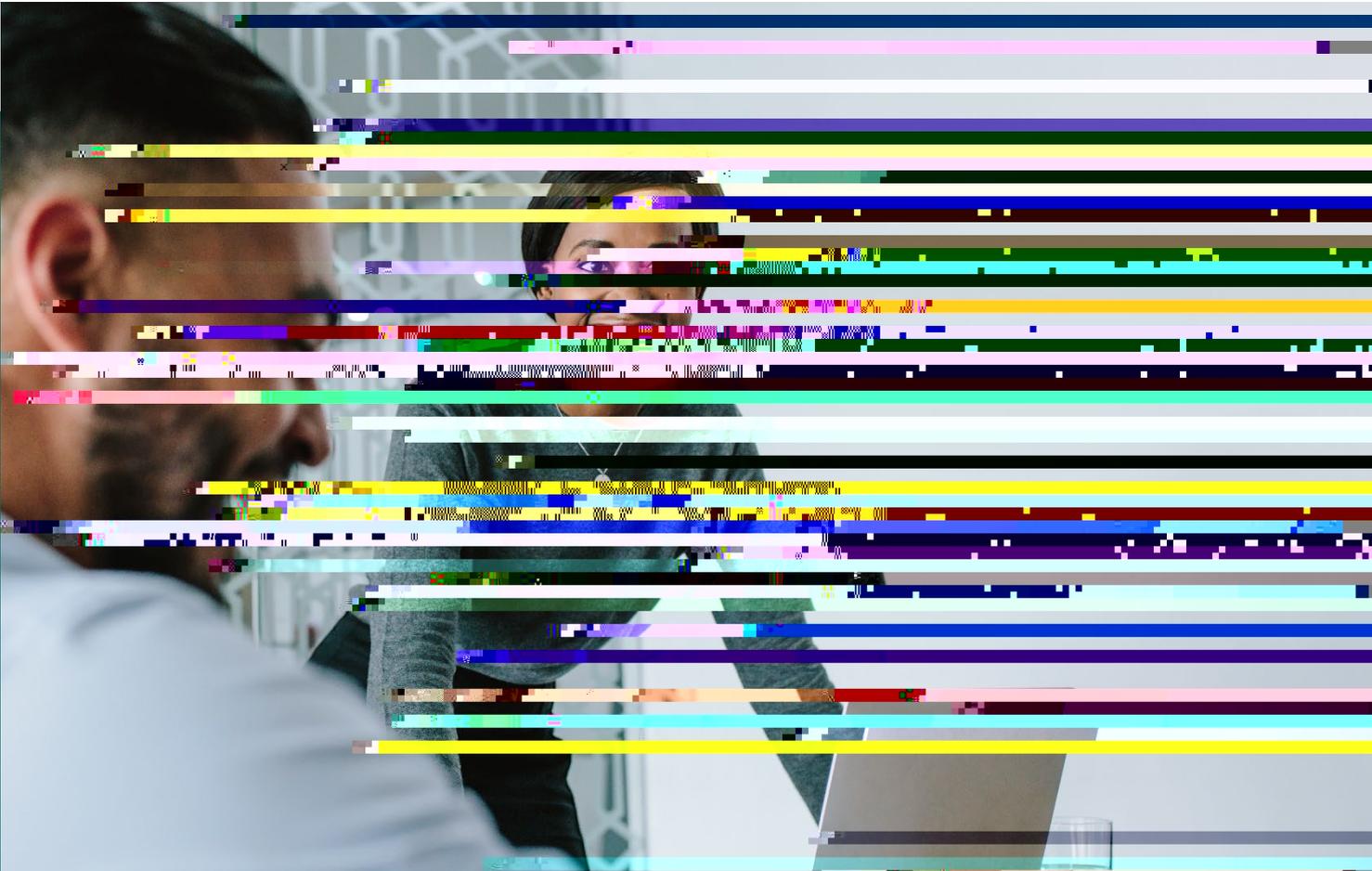


# Relatório de Equidade Salarial

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

e (e D)-6 (d)14 Twt2.9 (m)1-2.9 (ma (s)8e(futurt2.9 (m2 (r)-0.8 (a)-2.(ent) ( g)19.9 (s)-0a (s)8 ( (ma (s)8c (.57 (

Na Wood, acreditamos nos benefícios de um local de trabalho diverso e inclusivo e estamos comprometidos em melhorar a equidade

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 002 Tc 0.008 Tw 0.42.333 TD(t)3.7 (e1 Tc 0.52 (la p)-0.iio)-2.6 :c 0 Tw 7.773

## Dados Escritório Rio de Janeiro/RJ

