

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

Outubro/2025



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.



“Atualmente, 32% da nossa liderança no Brasil é composta por mulheres. Estamos empenhados em preparar a próxima geração de talentos para alcançar uma diversidade de gênero mais equilibrada.”
Eduardo Chamusca, 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 32% 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”. Confira os relatórios do governo a seguir:

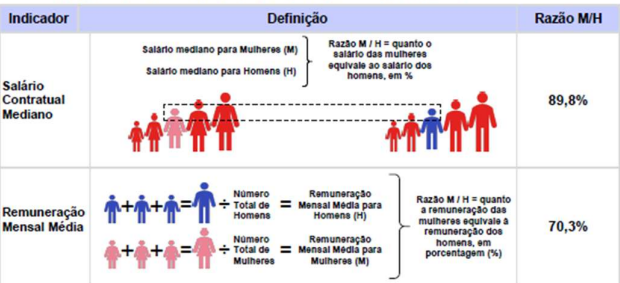
Dados Escritório Rio/RJ

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025
Empregador: 04.681.287/0001-13 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2025: 183



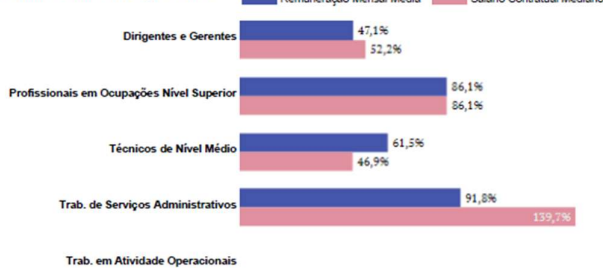
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 89,8% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 70,3% da recebida pelos homens.



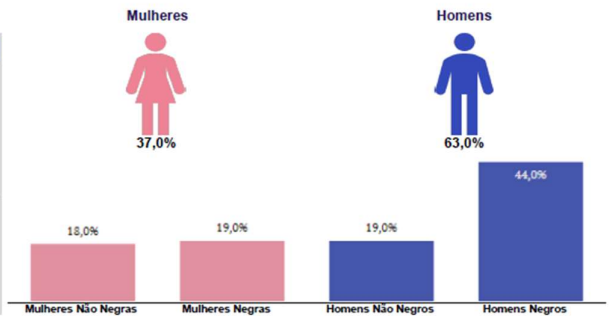
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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	🚫
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 cargos de direção e gerência	🚫

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

Dados Base de Macaé/RJ

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025
Empregador: 04.681.287/0002-02 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2025: 728

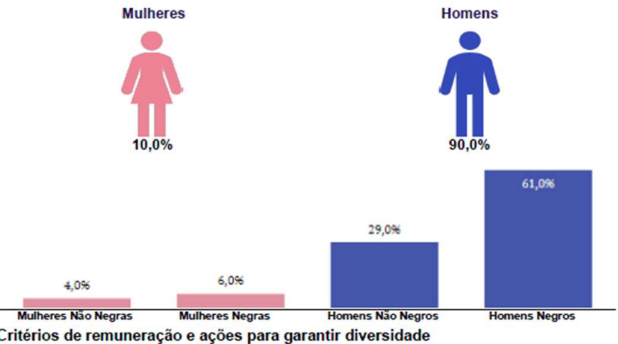


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 133,2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 95,7% da recebida pelos homens.

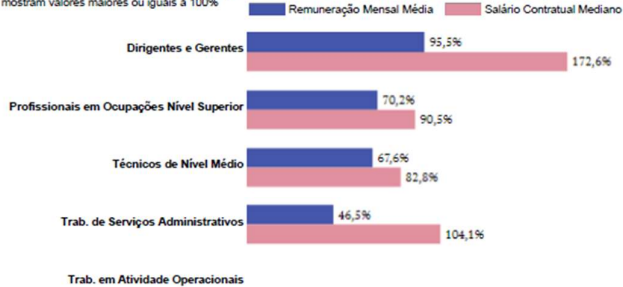
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	133,2%
Remuneração Mensal Média	Remuneração Mensal Média para Homens (H) Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale a remuneração dos homens, em porcentagem (%)	95,7%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes 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 cargos de direção e gerência	❌

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