

5th Gender Pay Equity and Transparency Report

1st semester of 2026

Wood Brazil



Design the future. Transforming the world.

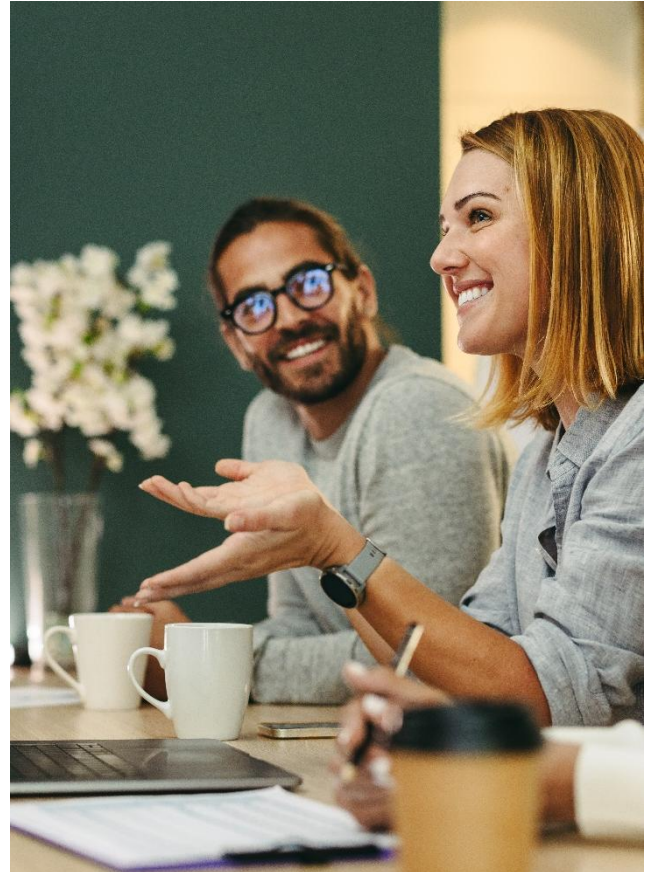
Wood is a global leader in consulting, engineering and operations for the energy and materials industries. With around 33,000 employees in approximately 50 countries, it is recognized for supporting clients throughout the entire asset lifecycle, delivering safe and high-performance results and combining tradition, innovation and commitment to sustainability.

Introduction

We present the **Pay Equity Report**, reinforcing our commitment to an Inspiring Culture, where Diversity and Inclusion are part of the company's strategy. This report and the transparency of the information are in accordance with the **Equal Pay and Remuneration Criteria Law**.

In 2023, the Brazilian Federal Government enacted the Pay Equity and Payment Criteria Law between men and women (Law No. 14.611/2023, the decree No. 11.795/2023, and the normative act 3.714/2023), aiming to address potential gaps, combating, and eliminating gender-based wages disparities. This is important for the implementation of rights already provided in the Constitution and the Consolidation of Labor Laws (CLT), with the intention of promoting equal payment between individuals who perform equivalent functions, combating wage discrimination, and ensuring that women receive fair and equal salaries compared to men for the same job.

In line with our transparent reward policy, Wood has provided all the request data, both from Rio de Janeiro and Macaé units.



"In the current survey, 32% of the leadership in Brazil is made up of women. We are committed to preparing the next generation of talent to achieve increasingly balanced gender diversity."

*Eduardo Chamusca,
Regional Director - Wood Brazil*



At Wood, we believe in the benefits of a **diverse and inclusive workplace**, and we are committed to improving gender equity. We continue to highlight diversity, inclusion, belonging and talent, while ensuring that our policies, recruitment and structures are free of bias.

We empower our Leaders to create an Inspiring Culture by:

- Ensuring equal opportunities for growth and development for all our employees;
- Developing local actions to promote dialogue for gender balance;
- Reviewing continuously our policies to ensure they remain inclusive;
- Focusing on engaging employees who are increasingly involved with a diverse workforce.

Attract and retain talent

The concept of Diversity and Inclusion is an essential part our organizational culture, starting from the initial attraction phase and continuing through talent retention. We offer the best growth opportunities, monitoring and developing targeted action plans. Our commitment to Diversity and Inclusion is consistently reinforce through internal campaigns and actions.

Pay equity

Transparency in wages is one of our principles for fair rewards and aligns with the company's internal policies.

Ensuring fair, competitive and transparent reward is essential to our Inspiring Culture and make Wood a great place to work.

Our policies include:

- **Individual contribution:** rewarding individuals based on their capacity and performance, consistently managed within our frameworks, with flexibility to recognise exceptional performance, skills, competences, experience and potential.
- **Externally competitive:** market analysis and benchmarking of structures and rewards plans ensure that Wood remains competitive and relevant in the markets where we operate today and in the coming future.
- **Internally fair and legally compliant:** ensuring minimum legislative requirements compliance and alignment with our equal opportunity policy.
- Line managers are responsible for ensuring fair compensation practices for their employees and engaging in open and honest dialogues with them about their wages.

According to data from the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE), the wage gap between men and women in Brazil reached 22% in 2022,

This means that, on average, a Brazilian woman receives 78% of what a man earns.

The women at Wood in Brazil currently receive better salaries than the national average, and our commitment is to increasingly ensure fair payment. Gender pay equity is a practice at Wood Brazil, constantly evaluated and reviewed. The Diversity and Inclusion pillar is one of the components to build an inspiring culture, and our actions are also focused on investing in and increasing the number of women working in our company and qualified to take on leadership positions.

As for gender equity in leadership positions, within our strategic goals, we aim to achieve 40% female representation in senior leadership roles by 2030.

Today, at Wood Brazil, 32% of women hold these leadership positions, and we are working in alignment with corporate guidelines to further increase this number over the next 5 years.

The Transparency Report is a very important and necessary step towards wage and career equity. However, as presented, it should be analyzed with caution because it raises some points of concern that certainly impact the findings. These are: (i.) the CBO classifies professionals from different positions and seniorities that are not directly comparable; (ii.) the Report does not consider justifiable salary differences under Article 461 of the CLT, which is "equal productivity and the same technical perfection among individuals whose difference in service time with the same employer is not more than four years and the difference in time in the same role is not more than two years".

You can check out the government reports below:

Data of Rio/RJ Office

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026

Empregador: 04.681.287/0001-13 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 130

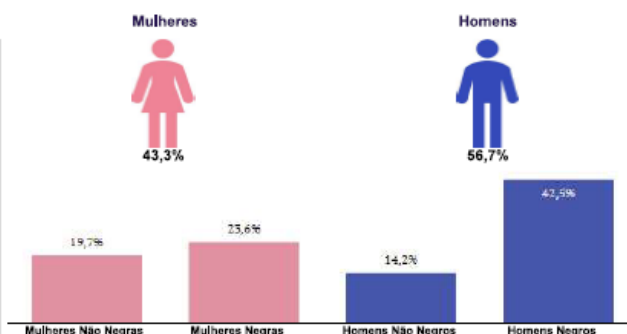


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 75,8% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 67,4% da recebida pelos homens.

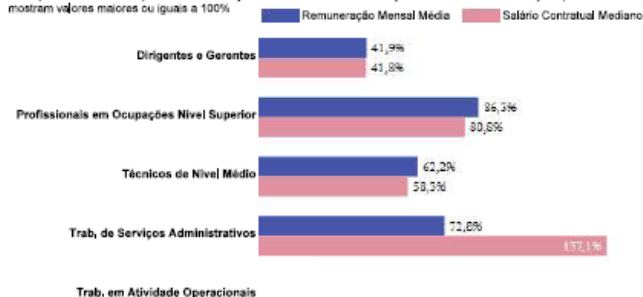
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Razão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	75,8%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens + Remuneração Mensal Média para Homens (H) Número Total de Mulheres + Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Razão M/H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	67,4%

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 apresente cálculo de 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.

Críticas 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 pessoas 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: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Dezembro/2025) e Portal Emprega Brasil (Fevereiro/2026).

Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de dezembro de 2025, enquanto as remunerações consideram o período de janeiro a dezembro de 2025. As demais informações complementares foram coletadas em fevereiro de 2026.

Data Base of Macaé/RJ

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026 Empregador: 04.681.287/0002-02 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 498

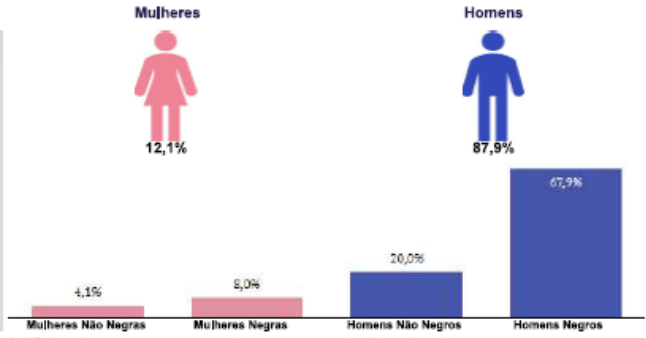


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 135,7% do recebido pelas homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 98,3% da recebida pelos homens.

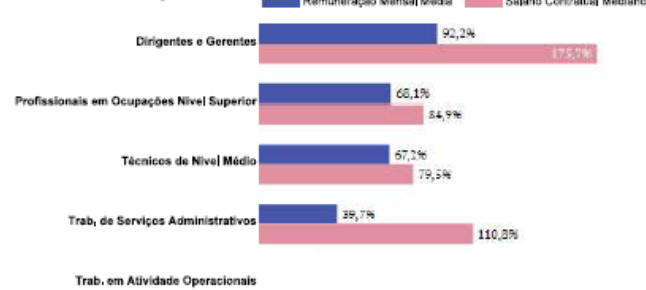
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	$\frac{\text{Salário mediano para Mulheres (M)}}{\text{Salário mediano para Homens (H)}} = \text{Razão M/H} = \text{quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em \%}$	135,7%
Remuneração Mensal Média	$\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}} = \text{Razão M/H} = \text{quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (\%)}$	98,3%

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	
Piano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	☹️
Cumprir metas de produção	☹️
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	☹️
Disponibilidade de pessoas 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: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Dezembro/2025) e Portal Emprega Brasil (Fevereiro/2026).

Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de dezembro de 2025, enquanto as remunerações consideram o período de janeiro a dezembro de 2025. As demais informações complementares foram coletadas em fevereiro de 2026.