

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens – 1º Semestre 2024

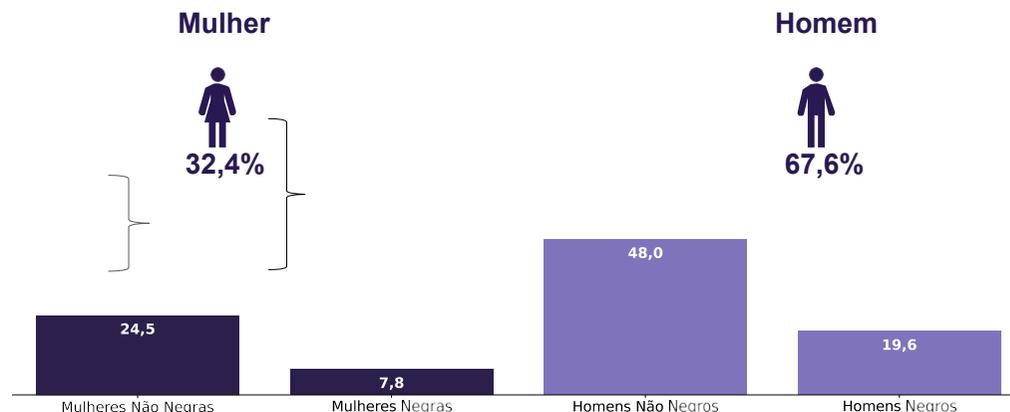
CNPJ: 03290250000100

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 67,3% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 76,0%

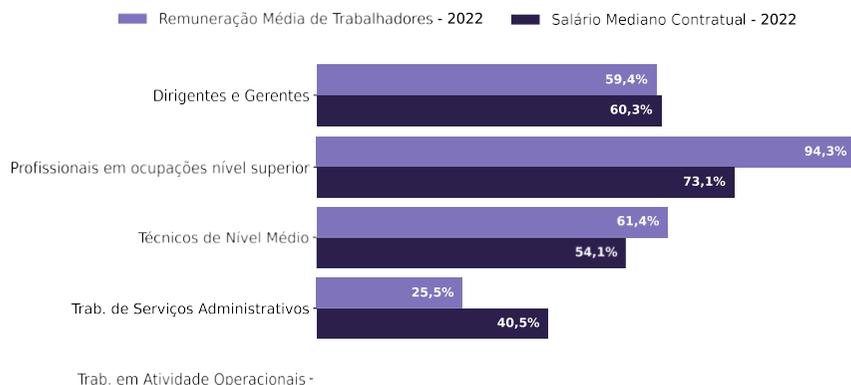
| Indicador | Definição | Razão M/H |
|--|---|-----------|
| Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022 | <p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p> | 67,3% |
| Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022 | <p>Número total de Homens = Salário médio para Homens (H)</p> <p>Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p> | 76,0% |

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:



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.

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 | ☑️ |
| 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 | ☑️ |

| Critérios remuneratórios | | 1º Sem 2024 |
|---|--|-------------|
| 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 | | |

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

Notas Explicativas

Para maiores informações sobre Diversidade e Inclusão, segue Relatório Global da Agilent: [2022-aqilent-diversity-inclusion-report.pdf](#)