

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

Empregador: 03.290.250/0006-06 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 250

MINISTÉRIO DO
TRABALHO
E EMPREGO



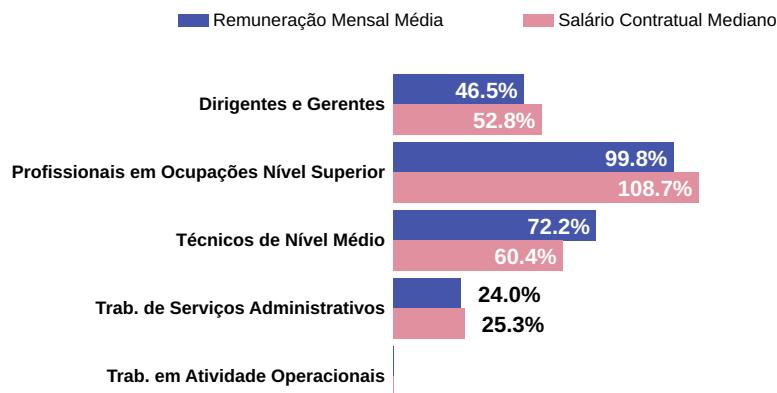
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 70.7% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 75.8% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	70.7%
Remuneração Mensal Média	<p>$\frac{\text{Número de Homens}}{\text{Total de Homens}} \times 100 = \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}$</p> <p>$\frac{\text{Número de Mulheres}}{\text{Total de Mulheres}} \times 100 = \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}$</p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	75.8%

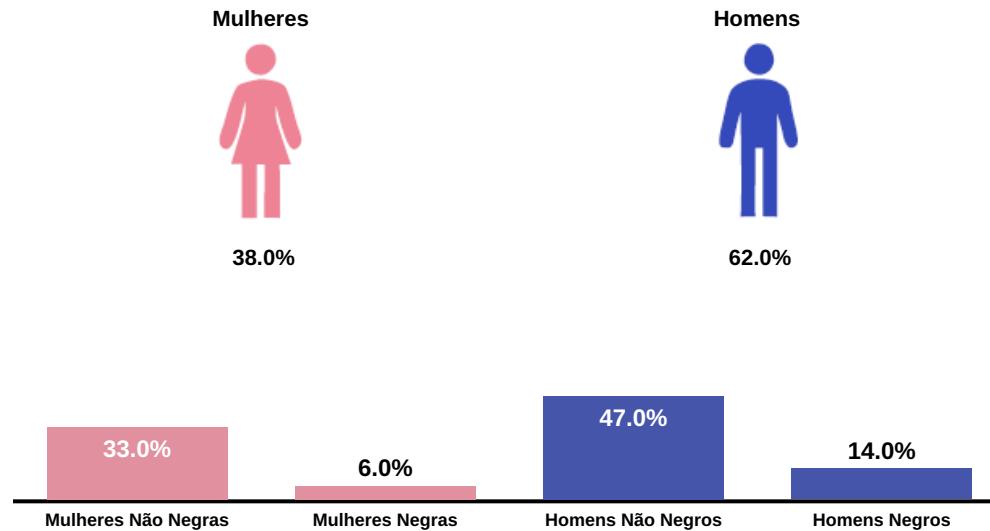
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

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	RO
Cumprir metas de produção	RO
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	RO
Capacidade de trabalho em equipe	RO
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	RO
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os性	RO RO RO RO
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargo de direção e gerência	

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

Notas Explicativas

O relatório elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego com base nos dados da nossa empresa utiliza uma metodologia que pode não refletir com precisão a realidade da nossa força de trabalho no Brasil. Embora reconheçamos e aplaudamos as intenções positivas por trás da nova lei, a metodologia do relatório — baseada na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) — agrupa diferentes tipos de cargos sem distinguir a natureza da função, área de atuação, tempo de serviço na empresa e cargo, produtividade ou nível hierárquico. Como resultado, as conclusões não capturam totalmente o impacto dos nossos esforços de gestão de recursos humanos para garantir a igualdade de acesso a oportunidades de emprego, promover a equidade salarial e fomentar uma cultura inclusiva onde todos os funcionários possam prosperar.

Embora o relatório brasileiro não compare os salários de indivíduos que desempenham funções de igual valor para identificar potenciais disparidades, a Agilent realiza essas análises para informar e implementar planos de ação globais.

The report prepared by the Ministry of Labor and Employment using our company's data employs a methodology that may not accurately reflect the realities of our workforce in Brazil. While we recognize and applaud the positive intentions behind the new law, the report's methodology—based on the Brazilian Classification of Occupations (CBO)—aggregates different types of positions without distinguishing the nature of the function, area of activity, tenure in the company and role, productivity, or hierarchical level. As a result, the findings do not fully capture the impact of our human resource management efforts to ensure equal access to employment opportunities, promote pay equity, and foster an inclusive culture where all employees can thrive.

Although the Brazilian report does not compare the salaries of individuals performing work of equal value to identify potential disparities, Agilent conducts such analyses to inform and implement global action plans.