

---

# Relatório de Transparência Salarial

---



A HP está comprometida com a transparência, como um dos pilares de suas práticas de diversidade e igualdade. Juntos, construímos um ambiente de trabalho acolhedor, diverso e igualitário!

## Diversidade

A diversidade está incorporada em tudo o que fazemos e cada pessoa na HP, em todos os níveis, desempenha um papel importante. Ao valorizar as diferenças – sejam elas de raça, etnia, gênero, nacionalidade, religião, geração, orientação sexual ou pontos de vista – envolvemos os principais talentos da indústria para impulsionar o sucesso a longo prazo da nossa empresa.

A HP Brasil possui programas e práticas desenvolvidas para nos ajudar a aumentar a representação diversificada, incluindo representação de mulheres, pessoas com deficiência, pessoas negras e membros da comunidade LGBTQI+. Isso inclui a incorporação de considerações de diversidade em nosso processo de recrutamento, a busca proativa e a inclusão de candidatos qualificados de diversos grupos em avaliações e entrevistas de candidatos, a criação de um grupo diversificado de candidatos por meio de nosso programa de estágio e grupos de recursos de funcionários/redes de impacto empresarial.

## Igualdade

A HP tem metas globais para alcançar igualdade de gênero 50/50 na liderança da HP até 2030 e alcançar mais de 30% de mulheres técnicas e mulheres na engenharia até 2030 e cada membro do nosso ELT tem metas de desempenho individuais no âmbito do programa Gestão por Objetivos vinculadas a diversidade, equidade e inclusão (DEI).

Nossas políticas e práticas DEI são a base para uma cultura positiva e inovadora de pertencimento e desenvolvimento de uma força de trabalho diversificada. A Política Global de Melhor Ambiente de Trabalho da HP apoia nossos esforços e inclui a Política Global de Ambiente de Trabalho Livre de Assédio, a Política Global de Não Discriminação e a Política de Portas Abertas.

Saiba mais sobre como nossa cultura apoia e inspira mulheres em funções técnicas ao longo dos estágios de suas carreiras e vidas no seguinte link: <https://www.hp.com/us-en/hp-information/about-hp/diversity/womenintech.html>

O [Relatório de Impacto na Sustentabilidade](#) da HP fornece mais informações sobre nossos esforços de Diversidade, Equidade e Inclusão.

---

## Remuneração

A HP está comprometida com salários justos e equitativos!


Na HP, acreditamos que as pessoas devem ser pagas pelo que fazem e como o fazem, independentemente do sexo, raça ou outras características pessoais. Para cumprir esse compromisso, comparamos e definimos faixas salariais com base em dados de mercado e consideramos fatores como a função e a experiência da pessoa, a localização do seu trabalho e o seu desempenho.

Revisamos regularmente nossas práticas de remuneração, tanto em termos de nossa força de trabalho geral quanto individualmente, para garantir que nossa remuneração seja justa e equitativa.

Este ano, estamos fazendo uma análise mais minuciosa de equidade salarial entre funções no Brasil, para trabalhar estatisticamente sobre os dados salariais, levando em conta fatores importantes como experiência, antiguidade e diferenças nas funções.

### O que é o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens?

É um relatório elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com base em informações cadastradas no sistema eSocial e no Portal Emprega Brasil. Cada empresa possui seu próprio relatório, que deve ser publicado nos meses de março e setembro de cada ano, de acordo com a lei.

A HP está comprometida em promover um local de trabalho diversificado, equitativo e inclusivo que atraia, retenha e promova talentos excepcionais e isto pode ser verificado no relatório elaborado pelo MTE: sempre que aparecer o ícone , significa que a HP adota aquela prática ou política inclusiva.

### Como o relatório foi elaborado?

O relatório utilizou dados da média da remuneração e medianas dos salários contratuais, colhidos do eSocial e referentes ao ano de 2022 apenas, de todas as posições aglomeradas por grupo de CBO (Classificação Brasileira de Ocupações). A HP não teve acesso aos números específicos e fórmula que o MTE utilizou para elaborar os relatórios.

Os grandes grupos utilizados para comparar os dados remuneratórios de mulheres e homens uniram empregados com uma ampla e diferente lista de responsabilidades, experiências, skills e níveis de performance. A HP remunera as pessoas com base em todos esses fatores, o que não foi considerado pelo MTE.

Além disto, a remuneração mensal leva em conta outras verbas, como décimo terceiro, gratificações, comissões, horas extras, adicionais, terço de férias, aviso prévio trabalhado e descanso semanal remunerado e gorjetas; por isso, também pode haver distorções matemáticas nesse indicador, pois cada pessoa na empresa tem uma remuneração mensal distinta (ainda que o salário seja o mesmo), com base em vários fatores, como a realização de horas extras e o recebimento de um variável, por exemplo.

### Por que alguns grupos estão em branco (por exemplo, “trab. em atividades operacionais)”?

Conforme explicação do MTE, não existem indivíduos suficientes, dentro desse grupo de CBO, para que seja gerado um comparativo. De acordo com o MTE, cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, 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.

---

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

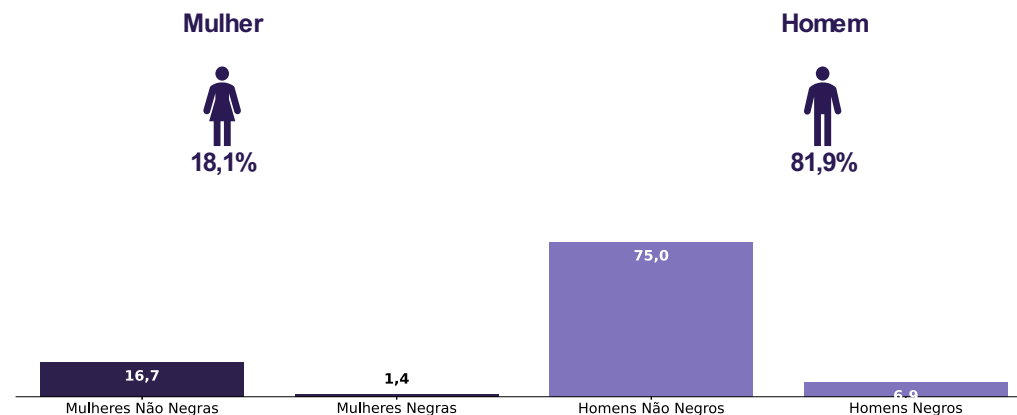
CNPJ: 22086683000427

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 78,4% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 80,2%

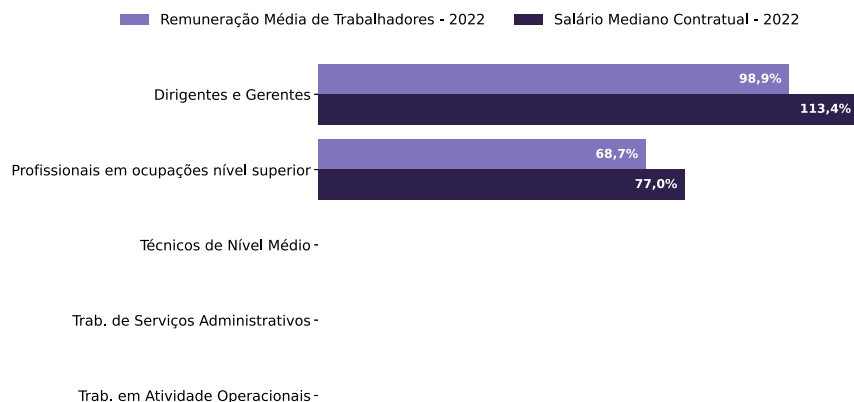
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	78,4%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 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>	80,2%

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	☒

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

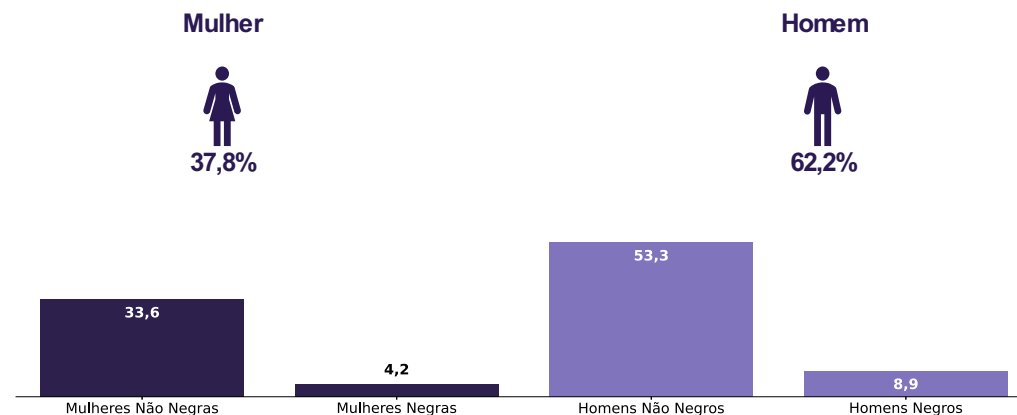
CNPJ: 22086683000184

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 74,7% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 75,9%

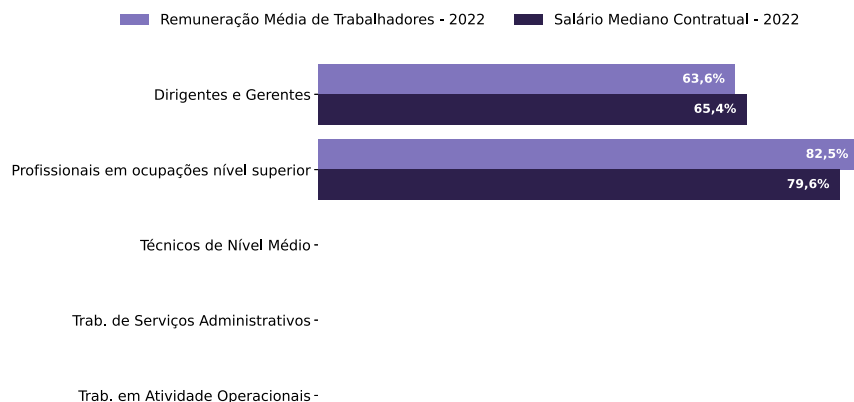
Indicador	Definição	Razao M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	74,7%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 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>	75,9%

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	☒