
Relatório de Transparência Salarial



Inclusão

Inclusão está incorporada em tudo o que fazemos e cada pessoa na HP, em todos os níveis, desempenha um papel importante. Ao valorizar as diferenças nós 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 nossa representação. Isso inclui incorporar práticas responsáveis 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 dos grupos de afinidades (BRG - Business Resource Group).

A HP busca inspirar mais membros das nossas comunidades a explorarem a educação e carreiras nas áreas de Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática (STEM), apoiando organizações como a Girl Rising e estabelecendo parcerias com faculdades e universidades historicamente negras (HBCUs).

Nossas políticas e práticas são a base para uma cultura positiva, inovadora e de pertencimento, promovendo o desenvolvimento de uma força de trabalho inclusiva. A Política Global de Melhor Ambiente de Trabalho da HP apoia nossos esforços e inclui a Política Global de Ambiente Livre de Assédio, a Política Global de Não Discriminação e a Política de Porta Aberta.

Saiba mais sobre nosso ambiente inclusivo, práticas e políticas por meio do seguinte link:
<https://h20195.www2.hp.com/v2/GetDocument.aspx?docname=c09282379>

A HP está comprometida com salários justos e equitativos

Na HP, acreditamos que as pessoas devem ser remuneradas pelo que fazem e pela forma como fazem, independentemente do gênero, raça ou outras características pessoais. Para cumprir esse compromisso, realizamos estudos de mercado para definir faixas salariais e consideramos fatores como o cargo e experiência da pessoa, a localização do seu trabalho e o seu desempenho. Também revisamos regularmente nossas práticas de remuneração, tanto em relação ao quadro geral de funcionários quanto individualmente, para garantir que nossa remuneração seja justa e equitativa.

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 nas informações registradas no sistema eSocial e no Portal Emprega Brasil. Cada empresa possui seu próprio relatório, que deve ser publicado conforme o calendário do governo a cada ano, de acordo com a legislação.

A HP reafirma seu compromisso em promover um ambiente de trabalho inclusivo, que valoriza e potencializa talentos excepcionais. Esse compromisso se reflete em nossas práticas e políticas internas, como o planejamento de carreira e

sucessão, pesquisas de mercado para garantir a competitividade da nossa estrutura de remuneração e a escuta ativa dos colaboradores por meio da pesquisa anual de clima organizacional VIA (Voice Insight Action) – que, em 2024, contou com 90% de participação dos funcionários. Nossa próxima pesquisa anual foi realizada no segundo trimestre de 2026. Assim, não há resultados de pesquisa referentes a 2025.

Como o relatório foi elaborado?

O relatório utilizou dados da média da remuneração e medianas dos salários contratuais, colhidos do eSocial 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; 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.

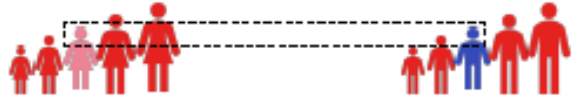
Por que alguns grupos estão em branco (por exemplo, “trab. em atividades operacionais)”?

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 - 2º Semestre 2026
Empregador: 22.086.683/0001-84 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 317

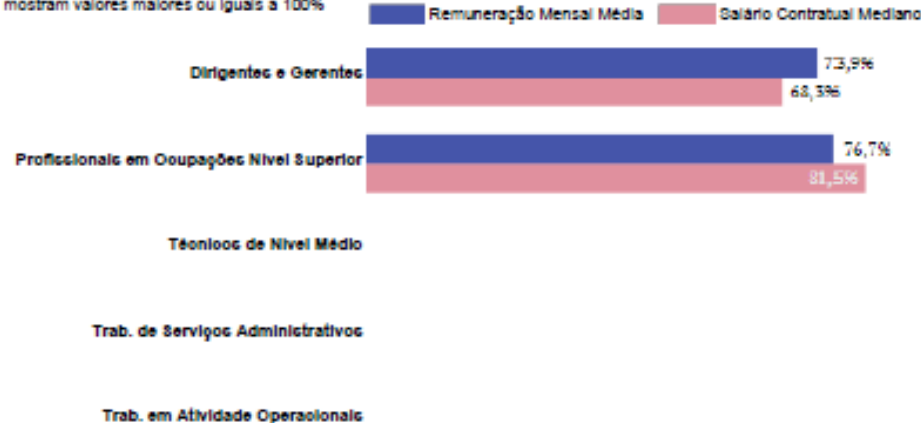
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 74,2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 83,6% 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 %	74,2%
Remuneração Mensal Média	 Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	83,6%

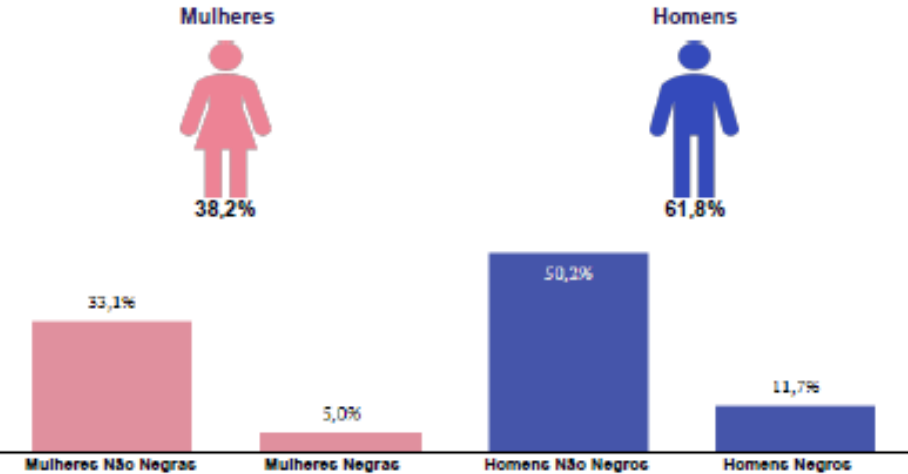
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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	
Piano 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: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Junho/2026) e Portal Emprega Brasil (Agosto/2026).

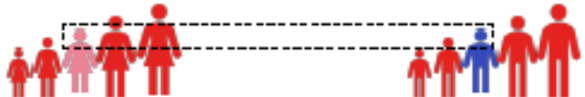
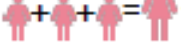
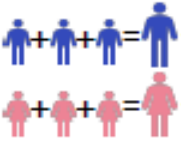
Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026

Empregador: 22.086.683/0004-27 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 194

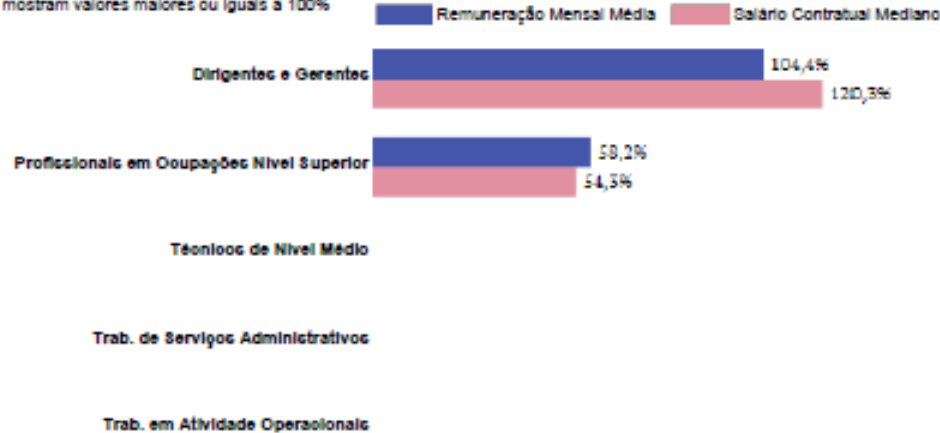
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 62,1% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 67,5% 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 %	62,1%
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 (%)	67,5%

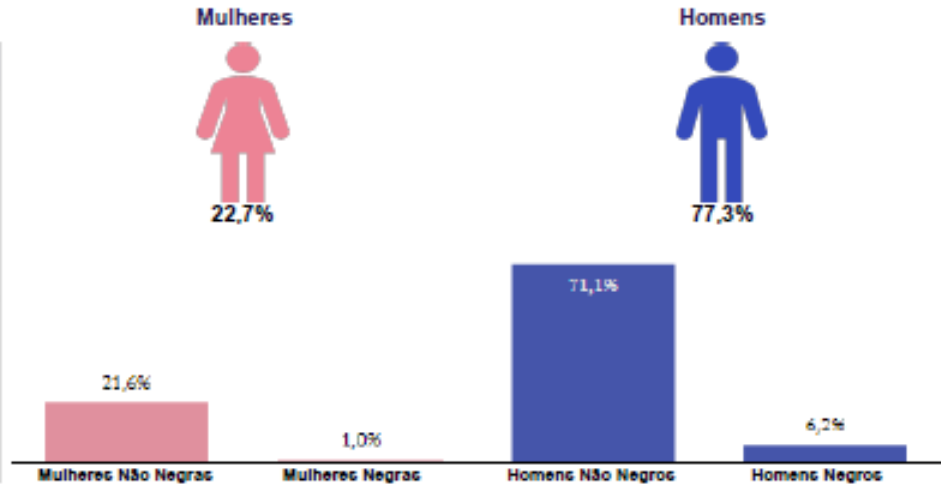
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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	
Piano de Cargos e Salários ou Piano 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: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Junho/2026) e Portal Emprega Brasil (Agosto/2026).

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