



Em cumprimento ao decreto 11.795/2023 e à portaria nº 3.714/2023 do MTE, em regulamentação à lei 14.611 de 3 de julho de 2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função, a Ericsson torna público o relatório de transparência elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego referente à Relação Anual de Informações Sociais – RAIS 2022.

A Ericsson trabalha continuamente para fortalecer suas práticas de negócio com foco na manutenção da confiança, transparência e integridade, mantendo um compromisso com a equidade de gênero. Neste sentido, a empresa mantém esforços contínuos para atingir a igualdade salarial; investe em melhorias nos processos de atração, retenção e desenvolvimento de talentos; estabelece programas aceleradores de carreira; proporciona treinamento de liderança inclusiva e apoia os grupos de funcionários voltados para ações de diversidade e inclusão.

A Ericsson estabeleceu metas ambiciosas para aumentar globalmente a participação das mulheres entre todos os funcionários, gestores e executivos até 2024. A empresa se propõe a alcançar pelo menos 30% de representação de mulheres em todos os níveis até 2030 e tem o objetivo específico de que 23% das posições de liderança sejam ocupadas por mulheres até 2024.

Adicionalmente, também se estabeleceu como meta o equilíbrio de gênero para contratações de início de carreira e recém-formados, garantindo, ao menos, 50% de representatividade feminina.

Em relação ao progresso alcançado, informamos que, em 2023, as mulheres representaram 31% de todas as contratações externas. Além disso, reafirmamos o compromisso em atingir 35% de representação feminina em novas contratações ainda em 2024, no mundo todo, enfatizando a justiça, o respeito e os benefícios de desempenho das equipes diversas.

A Ericsson reforça o seu respeito pela regulamentação e cumprimento às determinações legais. No entanto, a empresa considera uma metodologia diferente da adotada pelo relatório do Ministério do Trabalho, mais específica à realidade de cada ocupação, para avaliar suas práticas em relação à equidade salarial.

A seguir, está o relatório elaborado pelo Ministério do Trabalho:



Comunicado em cumprimento ao decreto 11.795/2023 e à portaria nº 3.714 , estabelecida pela lei 14.611/2023, de 3 de julho de 2023



Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

Empregador: 04.262.069/0001-44 / Quant. de trabalhadores: 392

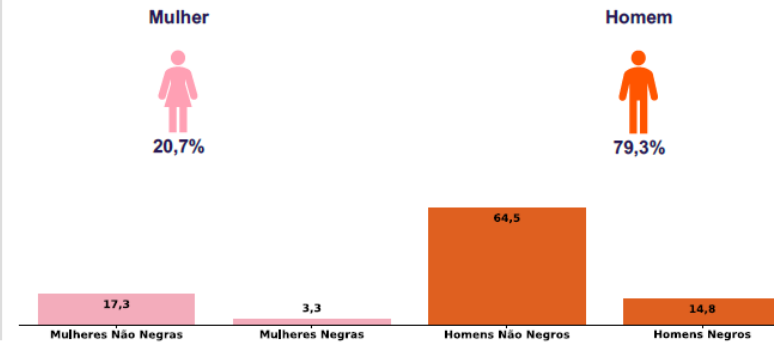


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 74,8% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 68,2%

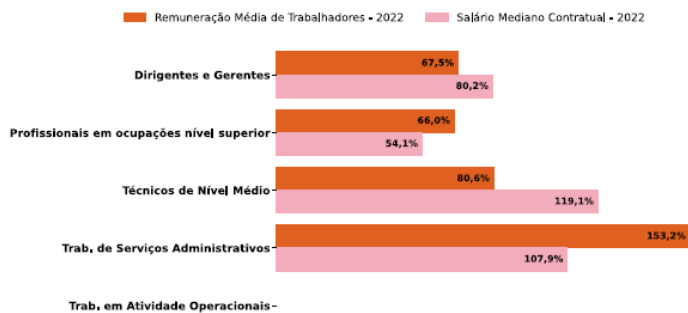
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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>	74,8%
Remuneração Média (incluindo descontos e acréscimos) – 2022	<p>Número Total de Homens + Salário médio para Homens (H) = Salário médio para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres + Salário médio para Mulheres (M) = Salário médio para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	68,2%

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+, indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	☒



Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

Empregador: 33.067.745/0001-27 / Quant. de trabalhadores: 751

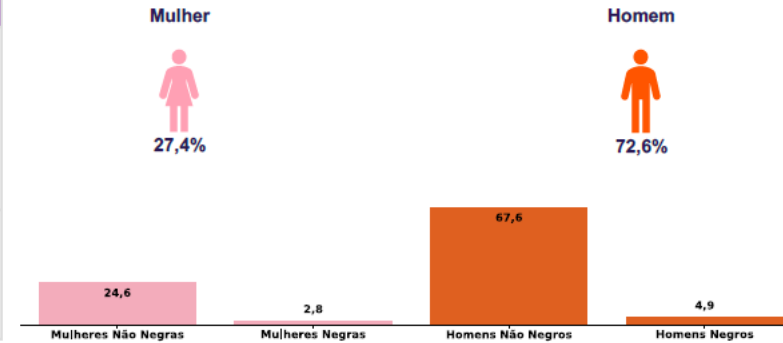


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 84,5% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 83,0%

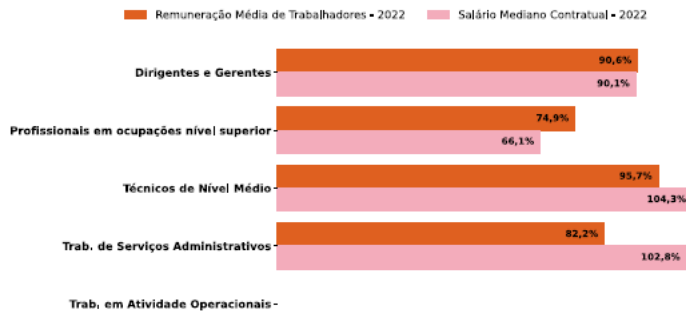
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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>	84,5%
Remuneração Média (Inclui descontos e acréscimos) – 2022	<p>Número Total de Homens + Salário médio para Homens (H) = Salário médio para Homens</p> <p>Número Total de Mulheres + Salário médio para Mulheres (M) = Salário médio para Mulheres</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	83,0%

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 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.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Re
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	Re
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Re
Ações para aumentar a diversidade	1º Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Re Re Re
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	Re



Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

Empregador: 33.067.745/0039-08 / Quant. de trabalhadores: 682

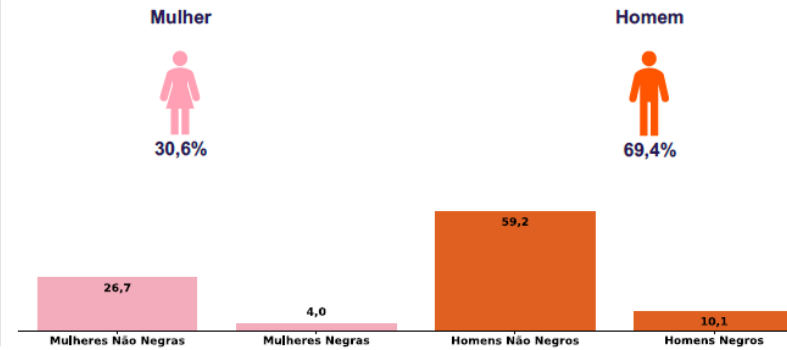


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 76,1% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 86,1%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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>	76,1%
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 aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	86,1%

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	
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	📄



Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

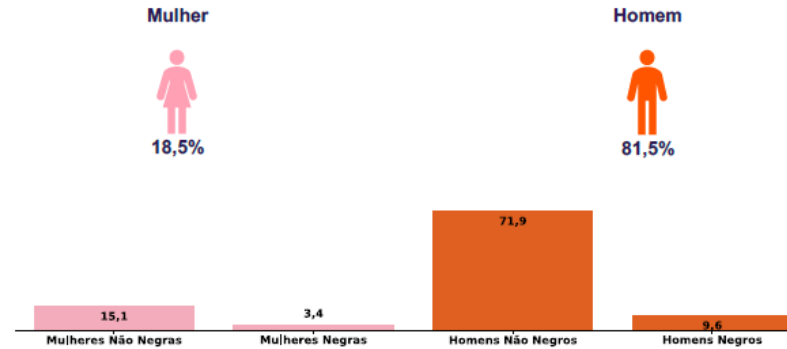
Empregador: 33.067.745/0099-30 / Quant. de trabalhadores: 146



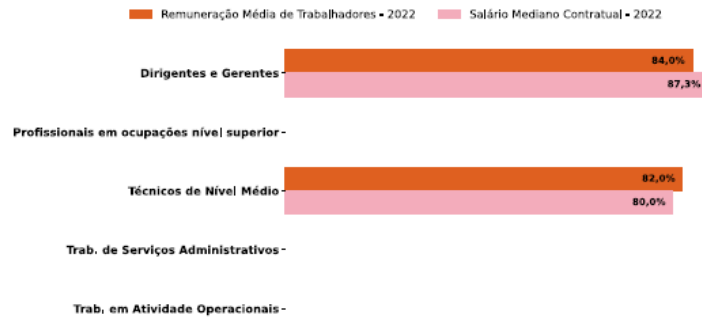
Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 75,1% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 80,8%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:
a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça

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>	75,1%
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 aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	80,8%



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 em 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+, Indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	📄

