



# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial



## MENSAGEM DO CEO



Sempre que tenho oportunidade reforço que o nosso maior ativo são as pessoas. Nesse contexto, não é exagero afirmar que, na Foresea, a busca da energia que movimenta o mundo caminha lado a lado com o foco no bem-estar e no desenvolvimento dos nossos integrantes.

Neste breve documento citamos alguns indicadores e iniciativas que corroboram nosso compromisso com uma cultura de respeito à diversidade, inclusão e igualdade de oportunidades.

Ser uma empresa que, com menos de um ano de criação, já figura no topo do ranking do Great Place to Work (GPTW) como um ótimo lugar para se trabalhar mostra que a Foresea está no caminho certo. E nossa meta é avançar dia a dia valorizando o que temos de mais especial, que são os nossos integrantes.



**Great  
Place  
To  
Work®**

**Rogério Ibrahim**  
CEO da Foresea







## FOCO NA DIVERSIDADE



### RESPEITO À DIVERSIDADE FAZ PARTE DA CULTURA FORESEA E ESTÁ NO NOSSO DNA.

As estratégias para promoção da diversidade, inclusão e equidade são descritas na Política de Pessoas, que tem o objetivo de estabelecer princípios, conceitos e orientações baseados na nossa Cultura, nos nossos Comportamentos, práticas e Propósito. Esses comportamentos devem ser praticados no dia a dia, nas ações de cada colaborador e nas interações entre as equipes e com todas as partes relacionadas.

Essa Política está alinhada com a agenda ESG (Ambiental, Social e Governança) com foco nos compromissos assumidos pela Foresea, que servem como norteadores nas tomadas de decisões e nas ações do dia a dia. A nossa Cultura possui valores da identidade Foresea que são: segurança em primeiro lugar, parceria de confiança e compromisso com a sociedade.

Passos importantes já foram dados desde a criação da empresa em junho de 2023, como o lançamento do **Programa de Diversidade, Inclusão e Equidade (DI&E)** e a adesão ao Movimento Raça é Prioridade, do **Pacto Global da ONU**, em novembro de 2023.



# NOSSOS NÚMEROS

## A FORÇA DAS NOSSAS LIDERANÇAS

Em linha com as práticas de ESG, procuramos garantir que todos os nossos integrantes tenham as mesmas oportunidades para desenvolver e aprimorar suas habilidades. Os líderes têm um papel protagonista para provocar estudos, assegurar competitividade, crescimento, reconhecimento e retenção de talentos diversos. Desafiemos os líderes a reforçarem seu compromisso com a diversidade na formação de suas equipes.

Essa transformação começa pela identificação de pessoas. Todas as pessoas, independentemente de sexo, gênero, orientação sexual, nacionalidade, raça, etnia, idade, religião, formação, cultura e/ou deficiências devem ser tratadas com respeito, dignidade e justiça. Na Foresea são inadmissíveis práticas ou atitudes que revelem discriminação, assédio moral ou sexual, constrangimento verbal, violência física, discriminação e falta de liberdade de expressão.

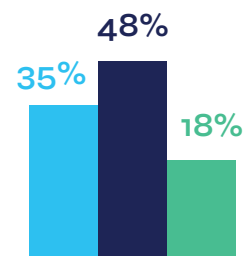


69%  
integrates offshore

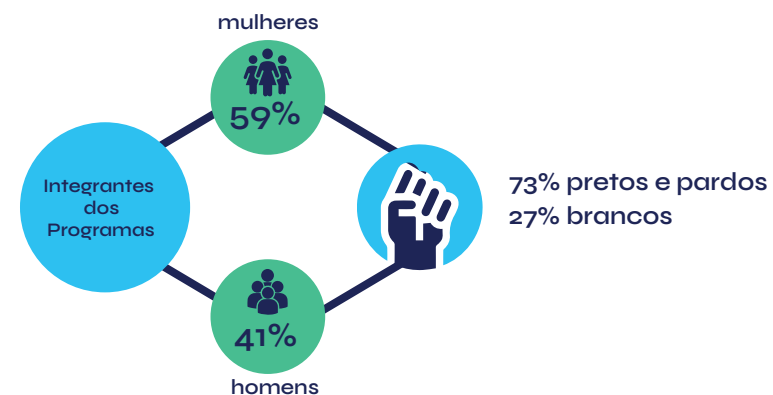
31%  
integrantes onshore

32%  
negros em posição de liderança

30%  
mulheres em posição de liderança



■ Aprendizes  
■ Estagiários  
■ Trainees



Fechamos o ano de 2023 com:

**32% dos cargos de liderança ocupados por pretos e pardos**  
**30% por mulheres**

Em nossos programas de entrada, para atração e retenção de novos talentos, temos hoje:

**59% de participação feminina**  
**73% de pretos e pardos**



# ESTRUTURA DE GOVERNANÇA DO PROGRAMA DE DIVERSIDADE, INCLUSÃO E EQUIDADE



Guiados pela nossa Cultura, e uma imersão profunda no tema, construímos o Programa de Diversidade, Inclusão e Equidade (DI&E). Esse programa conta com um comitê multidisciplinar responsável pela sua estratégia, além de um sponsor, mentores, líderes dos grupos de afinidade e uma cadeira fixa da área de Gestão de Pessoas que compõem a governança do programa como um todo.

No nível tático, o DI&E conta ainda com 56 embaixadores voluntários de áreas transversais de toda a empresa, divididos em quatro grupos de afinidade, de acordo com os pilares de atuação para o ano: Pessoas com Deficiência; Equidade de Gênero; Raça e Etnia e LGBTQIAPN+; cada um com uma respectiva liderança dedicada.

Uma das ações recentes desse programa foi realizada em Março de 2024, Mês das Mulheres, por meio de um evento presencial em Macaé, que reuniu 90% do público feminino da Foresea, com rodas de debate e palestras para discutir temas referentes à sororidade, equidade e desenvolvimento profissional.





# RECONHECIMENTO

SOMOS RECONHECIDOS  
INTERNACIONALMENTE  
PELA ONU



Pacto Global  
Rede Brasil



## MOVIMENTO RAÇA É PRIORIDADE

Nossos avanços no campo da diversidade foram reconhecidos recentemente pela ONU. A Foresea venceu a 1ª edição do Prêmio Boas Práticas do Movimento Raça é Prioridade, do Pacto Global da ONU, na categoria “30% de negros ou indígenas em posições de liderança”.

Na entrega da premiação, fomos representados pela Rig Manager Clarisse Rodrigues, líder do Grupo de Afinidade Equidade de Gênero da Foresea, e primeira mulher a ocupar o cargo de gerente de uma sonda de perfuração no Brasil.

Esse prêmio representa o reconhecimento dos nossos esforços para avançar como uma organização cada vez mais diversa, inclusiva e livre de preconceitos.

Para mais informações sobre a Foresea e suas iniciativas acesse:

<https://www.foresea.com/pessoas>



## BOAS PRÁTICAS



## POLÍTICAS E BENEFÍCIOS COMO PARTE DA NOSSA ESTRATÉGIA

A Foresea possui políticas e práticas para a inclusão de colaboradores de diferentes etnias, gênero, orientação sexual, pessoas com deficiência, dentre outros marcadores de diversidade. Algumas dessas práticas são refletidas no compromisso de aumentar a participação de pretos, pardos outras minorias étnicas e mulheres em posições de liderança.

Além disso, contamos com práticas que impactam positivamente a agenda de diversidade como: Auxílio Educação para ambos os sexos, Programa de Apoio ao Integrante (que conta com suporte psicológico, financeiro, jurídico e social extensivo a familiares), benefício de academia estendido aos dependentes, Flex Office (proporcionando um equilíbrio maior entre a vida pessoal e profissional dos integrantes), Licença Maternidade e Paternidade estendida\*.

Essa é a maneira como fazemos acontecer, que traz coerência e harmonia à forma de servir, atuar e conviver de cada integrante da Foresea, seja na sociedade, na comunidade ou nas empresas. Ter compromisso com a sociedade é um dos principais valores da identidade de marca da Foresea.

\*Para o público masculino offshore, em alinhamento com a liderança, a escala de folgas considera o dia do nascimento do filho(a).



# NOSSA CULTURA

## CUIDAMOS DE NÓS, DOS OUTROS E DO AMBIENTE

Na Foresea, sete comportamentos sustentam a nossa cultura organizacional. Estabelecidos com base em princípios e valores que defendemos e praticamos, eles ressaltam nossa vocação de servir ao cliente, de atuar com ética, segurança, integridade e verdade em tudo o que fazemos.

Nossos comportamentos também destacam a capacidade de nos adaptarmos a situações diversas, de operar com precisão, de confiar em nossas equipes e de valorizar as conexões de confiança.

São esses comportamentos e valores que nos unem em torno do propósito de ser o caminho para a energia em águas profundas.

## Nossos Comportamentos



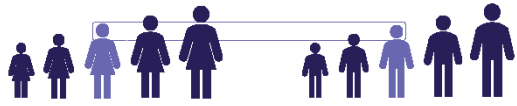



# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024

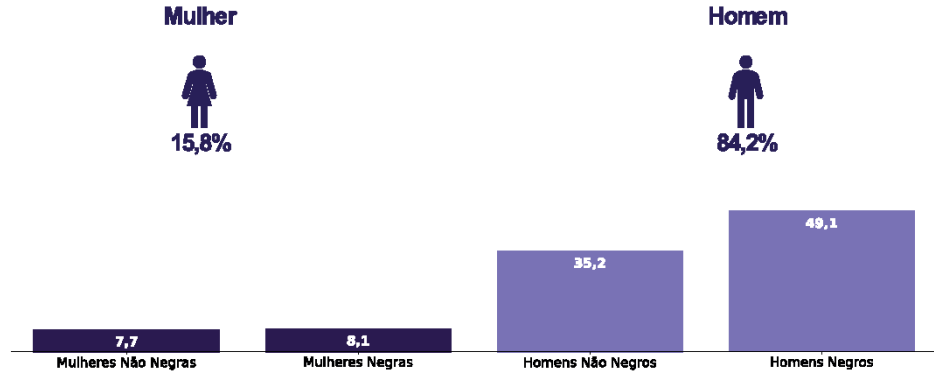
CNPJ: 37964448000216

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 104,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 59,6%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

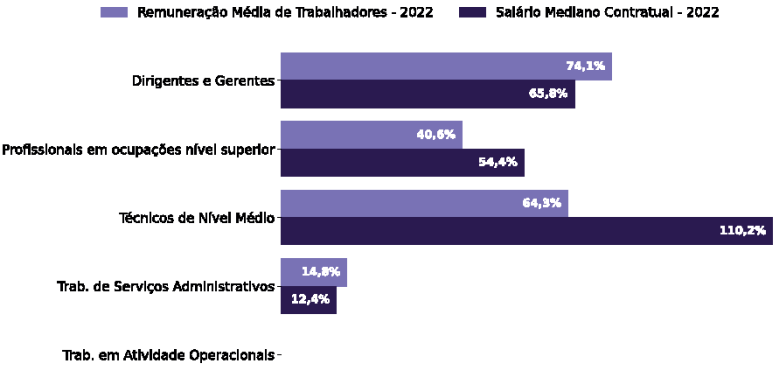
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) 	104,0%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	Número total de Homens = Salário médio para Homens (H) Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M) 	59,6%

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:

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade  
 Questionário não respondido pelo CNPJ informado. \*



\* A Foresea registra que o referido questionário foi devidamente preenchido, porém, pelo CNPJ da matriz.

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.

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

Nota Foresea: Em cumprimento à Lei 14.611/2023, a Foresea disponibiliza o Relatório de Transparência Salarial elaborado pelo Governo, com base em dados de 2022. Embora a Foresea valorize e reforce seu compromisso com ações de Diversidade e Inclusão, acreditamos que os dados constantes do Relatório não refletem de maneira fidedigna, quantitativa e qualitativamente, as características específicas da atividade de offshore desenvolvida pela Empresa, nem os efeitos decorrentes de reestruturação societária ocorrida entre 2022/2023.

