

## RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL DE MULHERES E HOMENS

Em cumprimento à Lei nº 14.611 de 04 de julho de 2023, ao Decreto nº 11.795/2023 e à Portaria nº 3.714/2023, bem como aos compromissos da Padtec S.A. na promoção da igualdade de remuneração entre mulheres e homens que desempenham funções equivalentes, divulgamos o Relatório de Transparência Salarial, conforme disponibilizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Os dados de remuneração, salários e empregados (as) apresentados no relatório foram reportados pela Padtec S.A. ao eSocial em 2022, sendo que o Ministério do Trabalho e Emprego utilizou a CBO como base para a elaboração do referido relatório.

A CBO (Classificação Brasileira de Ocupações) é um documento que organiza e classifica as ocupações profissionais do Brasil. Ela é utilizada para identificar, estruturar e organizar as informações sobre as atividades laborais, auxiliando na análise do mercado de trabalho, na formulação de políticas de emprego, na orientação profissional, na seleção de pessoal, entre outras aplicações.

Os dados do relatório estão anonimizados, conforme a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD Lei Nº 13 709/2018.

Vale lembrar ainda que, conforme previsto no Código de Ética e Conduta da Padtec, a Companhia busca eliminar qualquer tipo de discriminação ou assédio moral ou sexual, e encorajar a diversidade entre os Colaboradores, tratando todos com respeito e igualdade.

### CONSIDERAÇÕES RELEVANTES SOBRE O RELATÓRIO DIVULGADO:

O relatório foi elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, do Governo Federal, e levou em conta informações do eSocial de 2022. Sendo assim, a metodologia utilizada para elaboração deste relatório pode não refletir as políticas e quadro atuais da organização.

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

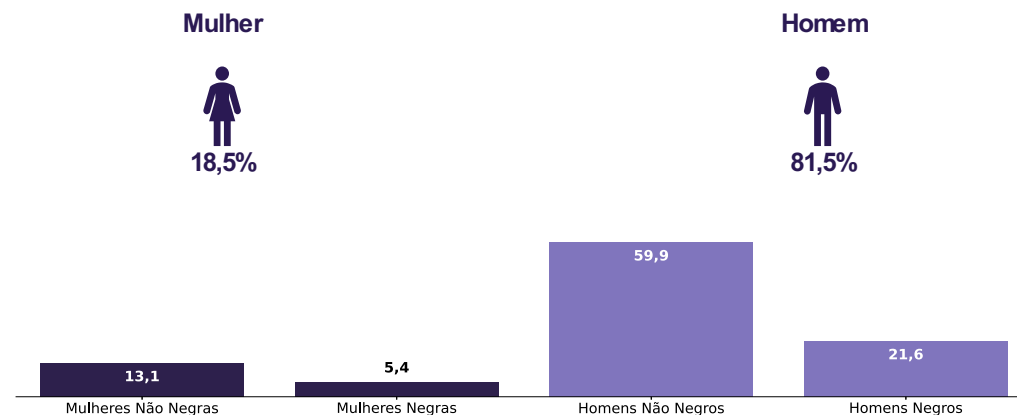
CNPJ: 03549807000176

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 92,5% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 76,3%

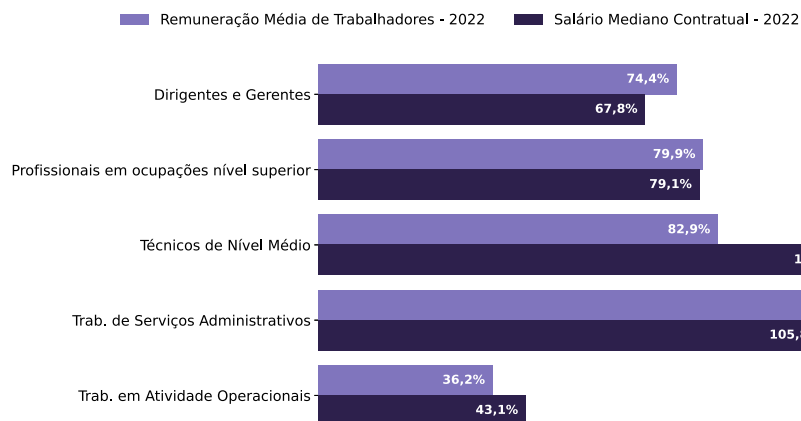
| Indicador  | Definição  | Razão M/H |
|--|--|-----------|
| Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022             | Salário mediano para Mulheres (M)<br>Salário mediano para Homens (H)<br>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %   | 92,5%     |
| Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022 | Número total de Homens = Salário médio para Homens (H)<br>Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)<br>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%) | 76,3%     |

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   |             |