

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 Dezembro/2025, 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 Dezembro/2025. Sendo assim, a metodologia utilizada para elaboração deste relatório pode não refletir as políticas e quadro atuais da organização.

The logo for Padtec, featuring the word "padtec" in a lowercase, bold, sans-serif font. The letter "p" is stylized with a vertical bar on its left side.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026

Empregador: 03.549.807/0001-76 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 435

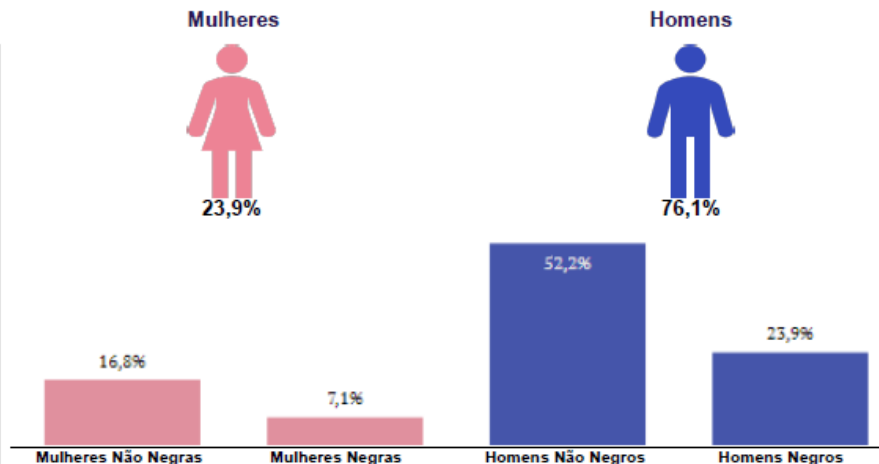


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 77,9% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 71,0% da recebida pelos homens.

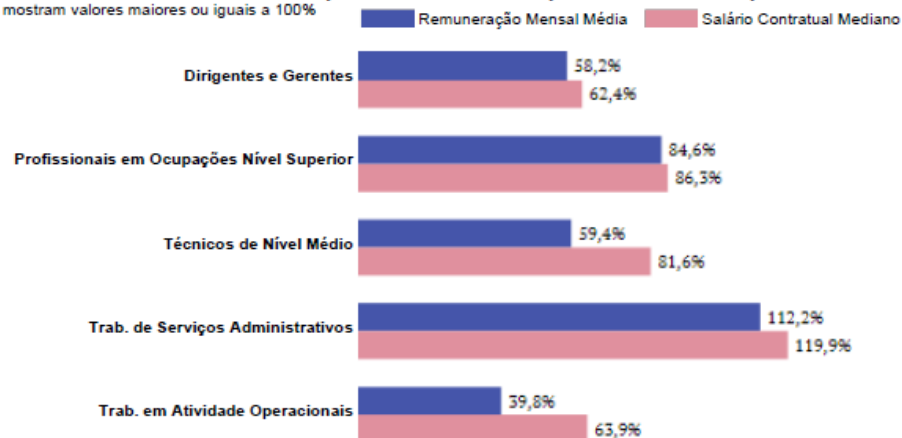
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	77,9%
Remuneração Mensal Média	<p> $\frac{\text{Número Total de Homens}}{\text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}$ </p> <p> $\frac{\text{Número Total de Mulheres}}{\text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}$ </p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	71,0%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	
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	

Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Dezembro/2025) e Portal Emprega Brasil (Fevereiro/2026).

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