



A PPG Industrial do Brasil Ltda é uma entidade legal da PPG. A companhia opera em 75 países nos segmentos de tintas, revestimentos e produtos especiais, empregando mais de 50.000 pessoas globalmente e 850 pessoas no Brasil, onde mantém quatro unidades de fabricação.

Como parte do nosso compromisso com a responsabilidade corporativa, e em conformidade com a lei 14.611/23, que estabelece a obrigatoriedade de igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens, divulgamos os nossos Relatórios de Transparência Salarial. Os dados apresentados nos relatórios baseiam-se em informações agrupadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego de acordo com os Grandes Grupos da CBO (Classificação Brasileira de Ocupações)¹, considerando dados do ano de 2023.

Na PPG acreditamos que a diversidade, equidade e inclusão são fundamentais para criar um ambiente de trabalho equilibrado onde todos se sintam envolvidos, capazes e autênticos. Temos como objetivo a criação de uma força de trabalho que reflita o mercado e as comunidades em que atuamos.

Nessa importante jornada para tornar nossa empresa mais diversa e equitativa, não apenas no Brasil mas globalmente, seguimos comprometidos a trabalhar continuamente para tratar quaisquer lacunas entre homens e mulheres e garantir que todos os funcionários tenham as mesmas oportunidades e sejam valorizados e recompensados de forma justa por seu trabalho e contribuições independentemente de gênero, raça ou cultura.

Sabemos que equipes diversas geram melhores resultados e que proporcionar experiências equitativas para todos os funcionários resulta em melhor engajamento, maior desempenho comercial e mais oportunidades para todos. Por isso continuaremos a elevar e a celebrar as comunidades sub-representadas, combatendo a intolerância de todas as formas, tanto dentro como fora dos nossos locais de trabalho.

Quando olhamos para o todo, acreditamos que temos conseguido transpor as diferenças em muitos níveis da nossa organização, como apontado no relatório de uma das nossas entidades, mas reconhecemos que ainda temos lacunas a fechar para reverter qualquer disparidade, monitorando os resultados por meio da análise de dados.

Alguns esforços da companhia para proporcionar uma cultura mais inclusiva e que se aplicam a todos os estabelecimentos da companhia no país, incluem:

- Lançamento de 8 novas Redes de Recursos de Funcionários (ERNs), que são grupos de afinidade com objetivo de amplificar a voz e caminhos para os funcionários, tornando DE&I uma parte mais integrante de como fazemos negócios na PPG;
- Lançamento de relatório anual de Sustentabilidade, com sessão dedicada à Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I), detalhando como a PPG está se esforçando para atender seus compromissos para 2030;
- Introduzimos metas de gênero para concentrar a nossa atenção no aumento da representação feminina. Até 2025, o nosso objetivo é atingir uma meta de 34% a 36% de representação de profissionais do sexo feminino, fora da linha da frente;



- Treinamentos mandatórios sobre diversidade para 100% dos funcionários, com objetivo de eliminar vieses e promover uma cultura organizacional mais inclusiva;
- Ação positiva no recrutamento e seleção para trazer mulheres para a organização: todo painel de entrevistas deve ser composto por homens e mulheres e toda a lista de candidatos pré-selecionados deve ter a mesma proporção de mulheres existentes no mercado para a posição em questão (para posições não-operacionais);
- Conseguimos melhorias significativas no quesito Inclusão em nossa mais recente Pesquisa de Engajamento dos Funcionários. Especificamente, funcionários indicaram melhorias substanciais em nosso compromisso de desenvolver os pontos fortes de cada funcionário;
- Programa de mentoria interna para mulheres promovido pela Rede de Liderança Feminina, grupo de afinidade para temas de equidade de gênero.
- Conseguimos melhorias significativas no quesito Inclusão em nossa mais recente Pesquisa de Engajamento dos Funcionários. Especificamente, funcionários indicaram melhorias substanciais em nosso compromisso de desenvolver os pontos fortes de cada funcionário;
- Programa de mentoria interna para mulheres promovido pela Rede de Liderança Feminina, grupo de afinidade para temas de equidade de gênero.

¹A CBO - Classificação Brasileira de Ocupações - é uma classificação do governo que contempla uma família ampla de cargos agrupados e, em alguns casos pode não traduzir a realidade para todos os cargos.

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

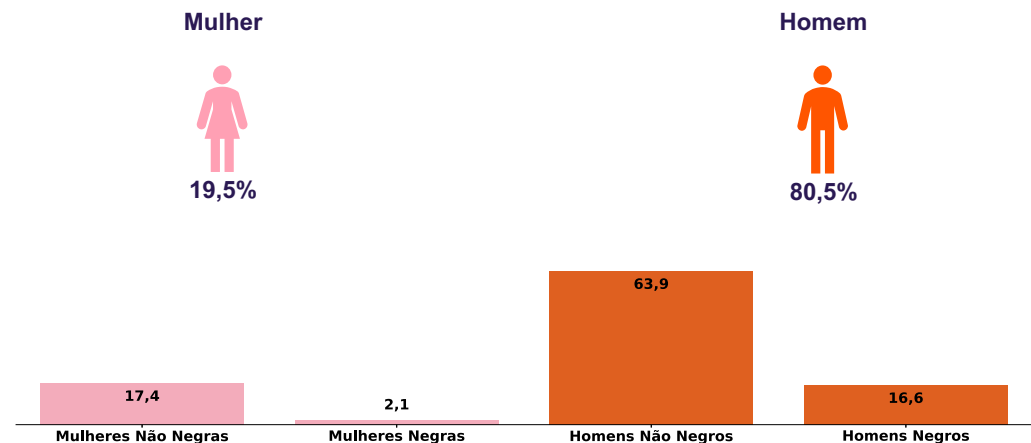
Empregador: 43.996.693/0001-27 / Quant. de trabalhadores: 586

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 151,9% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 102,6%

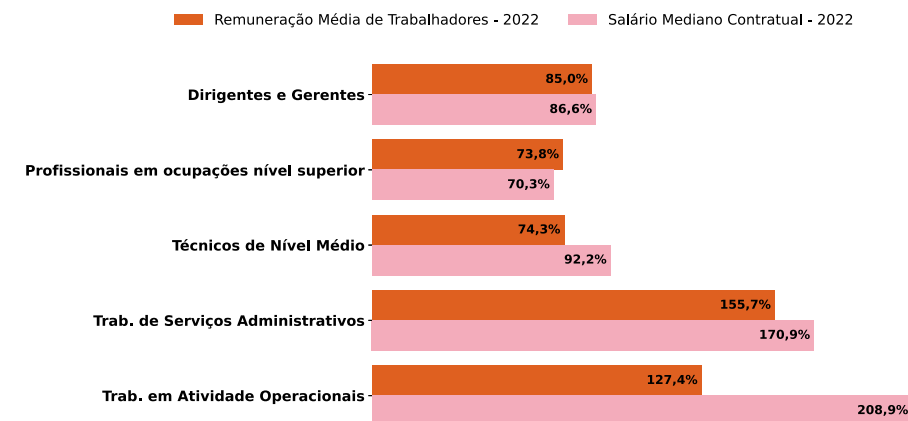
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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>	151,9%
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>	102,6%

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:



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

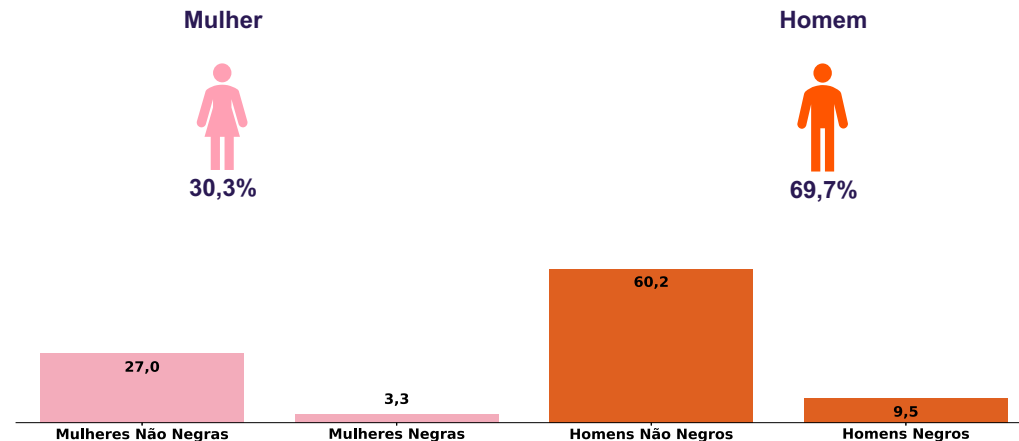
Empregador: 43.996.693/0002-08 / Quant. de trabalhadores: 211

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 81,7% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 88,2%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

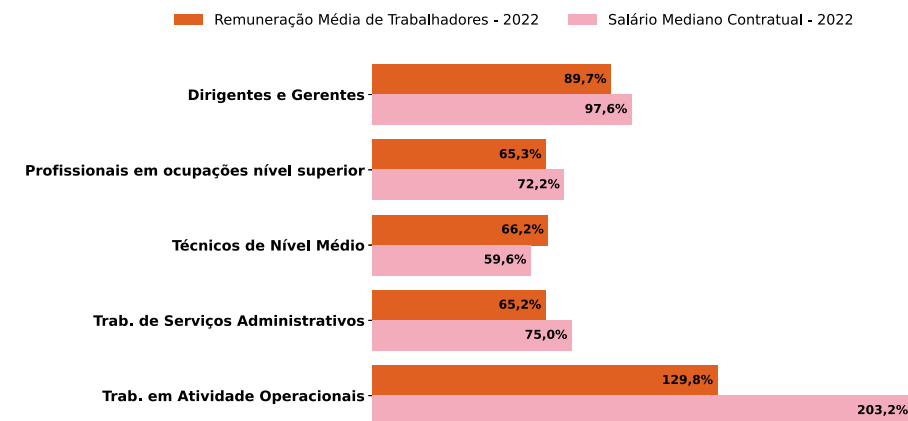
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	81,7%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	<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>	88,2%

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:

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	☑️

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.