

POLÍTICA DE EQUIDADE DE GÊNERO

PARK PLACE TECHNOLOGIES BRAZIL LTDA

INTRODUÇÃO

A PARK PLACE TECHNOLOGIES BRAZIL LTDA reafirma seu compromisso inabalável com a construção de um ambiente de trabalho onde a equidade, o respeito e a inclusão são valores fundamentais. Esta Política de Equidade de Gênero estabelece as diretrizes e os princípios que orientam nossas ações e decisões, visando garantir que todas as pessoas, independentemente de seu gênero, tenham oportunidades iguais de desenvolvimento, reconhecimento e sucesso.

Reconhecemos que a diversidade de gênero enriquece nossa cultura corporativa, impulsiona a inovação e fortalece nossos resultados. Por isso, esta política é um pilar essencial de nossa estratégia de gestão de pessoas e de nossa responsabilidade social, refletindo nosso empenho em combater qualquer forma de discriminação e promover um clima organizacional saudável e produtivo para todos.

DEFINIÇÕES ESSENCIAIS

Para a correta compreensão e aplicação desta Política, são adotadas as seguintes definições:

Sexo: Refere-se às características biológicas e fisiológicas que distinguem machos e fêmeas.

Gênero: Refere-se aos papéis, comportamentos, atividades e atributos socialmente construídos que uma determinada sociedade considera apropriados para homens e mulheres. É uma construção social e cultural, não se limitando ao sexo biológico.

Identidade de Gênero: É a percepção interna e individual de cada pessoa sobre seu próprio gênero, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento.

Expressão de Gênero: Refere-se à forma como uma pessoa comunica seu gênero para o mundo através de roupas, comportamento, voz etc.

Orientação Sexual: Refere-se à atração emocional, afetiva e/ou sexual por outras pessoas, sendo independente da identidade de gênero.

Assédio: Qualquer conduta indesejada, de natureza sexual ou moral, que crie um ambiente hostil, intimidatório, humilhante ou ofensivo. Inclui assédio moral e assédio sexual.

Discriminação: Qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada em gênero, identidade de gênero ou orientação sexual que tenha o propósito ou o efeito de anular ou prejudicar o

GLOBAL HEADQUARTERS

5910 Landerbrook Dr.
Cleveland, Ohio 44124
United States

1 (877) 778-8707

EMEA HEADQUARTERS

6 Mitre Passage, 7th Floor
London, SE10 0ER
United Kingdom

+44 (0) 208 885 9900

APAC HEADQUARTERS

20 Changi Business Park Central 2
#05-02/03 Rigel Innovation Centre
Singapore 486031

+65 6958 5850

LATAM HEADQUARTERS

Calle Paraguay 2141
Building 1, Floor 7, Office 702
11800, Montevideo, Uruguay

+598 262 3654

reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos e liberdades fundamentais.

Equidade de Gênero: Refere-se à justiça e imparcialidade no tratamento de homens e mulheres, considerando suas necessidades e realidades distintas para alcançar resultados iguais. A equidade reconhece as diferenças e busca corrigir desequilíbrios históricos e sociais para que todos tenham as mesmas oportunidades.

A QUEM SE APLICA ESTA POLÍTICA?

Esta Política se aplica a todos os colaboradores da PARK PLACE TECHNOLOGIES BRAZIL LTDA, incluindo empregados efetivos, estagiários, aprendizes, temporários e terceirizados. Ela complementa e deve ser interpretada em conjunto com o Código de Ética e Política de Conduta e demais políticas internas, reforçando os princípios de respeito e integridade que nos guiam.

QUAIS SÃO OS COMPROMISSOS DA PARK PLACE TECHNOLOGIES?

Recrutamento e Seleção: Assegurar processos seletivos justos, transparentes e livres de vieses de gênero, focando nas qualificações e competências dos candidatos. Buscamos ativamente a diversidade em todas as etapas.

Promoção e Desenvolvimento de Carreira: Garantir que as oportunidades de crescimento profissional e as decisões de promoção sejam baseadas exclusivamente no mérito, desempenho e potencial, sem distinção de gênero. Investimos no desenvolvimento e treinamento constante.

Remuneração Equitativa: Promover a igualdade salarial para funções de igual valor, realizando análises periódicas para identificar e corrigir eventuais disparidades de gênero na remuneração.

Parentalidade e Conciliação: Oferecer suporte e flexibilidade para que pais e mães possam conciliar suas responsabilidades profissionais e familiares.

Saúde e Bem-Estar: Proporcionar um ambiente de trabalho seguro, saudável e acolhedor, com programas de bem-estar que atendam às necessidades específicas de todos os gêneros, incluindo suporte à saúde mental.

Combate ao Assédio e Discriminação: Manter uma postura de não tolerância a qualquer forma de assédio ou discriminação baseada em gênero, identidade de gênero ou orientação sexual, garantindo canais de denúncia seguros e processos de apuração rigorosos.

Ambiente Inclusivo: Promover um ambiente onde todas as pessoas se sintam valorizadas, respeitadas e pertencentes.

QUAIS SÃO AS RESPONSABILIDADES DE CADA UM?

A efetividade desta Política depende do engajamento e da colaboração de todos na Empresa:

- Colaboradores:
 - Conhecer e cumprir integralmente esta Política e o Código de Ética e Conduta.
 - Tratar todos com respeito e dignidade, sem preconceitos ou discriminação.

- Reportar imediatamente qualquer violação ou preocupação relacionada à equidade de gênero.
- Liderança:
 - Ser exemplo de conduta inclusiva e equitativa.
 - Garantir que suas equipes compreendam e apliquem esta Política.
 - Promover um ambiente de trabalho livre de assédio e discriminação.
 - Tomar ações corretivas apropriadas diante de violações.
- Recursos Humanos (RH):
 - Garantir que as políticas e práticas de RH estejam alinhadas com os princípios desta Política.
 - Apoiar a apuração de denúncias e a implementação de medidas corretivas.
- Jurídico/Compliance:
 - Assegurar a conformidade desta Política com a legislação vigente.
 - Orientar sobre a interpretação e aplicação das diretrizes.
 - Participar da apuração de denúncias e da definição de medidas disciplinares.

QUAIS PRÁTICAS SÃO PROIBIDAS?

São estritamente proibidas as seguintes práticas, que serão objeto de apuração e medidas disciplinares:

- Qualquer forma de discriminação baseada em gênero, identidade de gênero ou orientação sexual.
- Assédio moral ou sexual, incluindo comentários, gestos ou condutas ofensivas.
- Retaliação contra qualquer pessoa que reporte uma preocupação ou participe de uma investigação.
- Piadas, comentários ou insinuações de cunho sexista, homofóbico ou transfóbico.
- Microagressões que, mesmo sutis, desvalorizem ou excluam indivíduos com base em seu gênero.
- Criação de um ambiente de trabalho hostil, intimidatório ou ofensivo.

PREVENÇÃO E TREINAMENTO

A Empresa continuará investindo em programas de prevenção e treinamento para todos os colaboradores, com foco em:

- Conscientização sobre vieses inconscientes de gênero e seus impactos no ambiente de trabalho.
- Educação sobre os conceitos de gênero, identidade de gênero, orientação sexual e equidade.
- Capacitação da liderança para promover a inclusão e gerenciar equipes diversas.
- Treinamento sobre como identificar, prevenir e reportar casos de assédio e discriminação.

CANAIS DE ORIENTAÇÃO E DENÚNCIA

A PARK PLACE TECHNOLOGIES BRAZIL LTDA encoraja todos os colaboradores a reportarem qualquer preocupação ou violação desta Política. A Empresa garante que nenhuma retaliação será tolerada contra quem, de boa-fé, apresentar uma denúncia ou participar de uma investigação. Todas as denúncias serão tratadas com a máxima confidencialidade possível, protegendo a identidade dos envolvidos, conforme a legislação aplicável.

Os canais disponíveis para orientação e denúncia são:

- Presencialmente: junto ao Departamento de Recursos Humanos (RH).
- Website para denúncia: report.syntrio.com/parkplacetech

APURAÇÃO E MEDIDAS DISCIPLINARES

Todas as denúncias serão investigadas de forma imparcial, confidencial e diligente. O processo de apuração incluirá a coleta de informações, entrevistas com as partes envolvidas e testemunhas, e análise de evidências. Caso seja confirmada uma violação desta Política, a Empresa aplicará as medidas disciplinares cabíveis, que podem variar desde advertências formais até a rescisão do contrato de trabalho por justa causa, sem prejuízo de outras medidas legais aplicáveis.

GESTÃO DE REGISTROS E INDICADORES

A Empresa manterá registros adequados das denúncias, investigações e medidas disciplinares, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Esses registros serão periodicamente consolidados e analisados com o objetivo de promover a prevenção, o acompanhamento e a melhoria contínua das práticas relacionadas à equidade de gênero e ao respeito no ambiente de trabalho.

CONFORMIDADE LEGAL

Esta Política está em conformidade com a legislação brasileira aplicável, incluindo, mas não se limitando, à Constituição Federal de 1988, à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), à Lei nº 9.029/1995 (que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização), à Lei nº 14.611/2023 (que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres) e seus decretos regulamentadores, e à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

ADMINISTRAÇÃO E INTERPRETAÇÃO

O Departamento de Recursos Humanos, em conjunto com o Departamento Jurídico/Compliance, é o responsável pela administração, interpretação e atualização desta Política. Quaisquer dúvidas sobre sua aplicação devem ser direcionadas a esses departamentos.

OBTENÇÃO DE MAIS INFORMAÇÕES

Para obter mais informações ou esclarecimentos sobre esta Política, entre em contato com o Departamento de Recursos Humanos ou com o Departamento Jurídico.

HISTÓRICO DO DOCUMENTO

Versão #	Data de Vigência	Responsável	Aprovação	Descrição
001	20 Maio, 2026	Miranda Lopez HRBH	B Dellinger SVPGC	Nova versão
002	21 Aug 2026	Miranda Lopez HRHB	Meranda Lopez HRHB	Annual review

Esta Política está disponível na intranet da PARK PLACE TECHNOLOGIES BRAZIL LTDA e será revisada anualmente ou sempre que houver necessidade de atualização, para garantir sua contínua adequação às melhores práticas e à legislação vigente.

Betsy Dellinger
Vice-Presidente Sênior e Conselheira Geral

Data: 21 August 2026