

A **PLANMAR**, em atendimento ao quanto disposto na Lei nº 14.611/23, no Decreto nº 11.795/23, bem como na Portaria MTE nº 3.714/23, e considerando a relevância da promoção da igualdade salarial e de oportunidades entre mulheres e homens, apresenta seus esclarecimentos acerca do Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios referente ao **2º semestre de 2026**.

Conforme demonstrado no relatório semestral, o **salário contratual mediano das mulheres corresponde a 104,4%** do recebido pelos homens, evidenciando a adoção de critérios isonômicos de remuneração para funções equivalentes.

Em relação à remuneração média mensal, o percentual apurado de **74,1%** reflete fatores relacionados à composição da força de trabalho e às particularidades operacionais de determinadas funções, especialmente aquelas que demandam maior volume de horas extras, disponibilidade para viagens, atendimento a clientes e outras condições inerentes à atividade desempenhada, observadas sempre em conformidade com a legislação trabalhista vigente.

Os dados do relatório demonstram que a PLANMAR mantém práticas estruturadas e transparentes de gestão de pessoas, baseadas em critérios objetivos de remuneração, tais como plano de cargos e salários, experiência profissional, capacidade de trabalho em equipe, cumprimento de metas, disponibilidade para atribuições específicas e desenvolvimento profissional.

A empresa também permanece comprometida com ações que promovam a diversidade e a inclusão, mantendo políticas de contratação voltadas para ampliação da representatividade de grupos historicamente sub-representados, além de iniciativas de apoio ao compartilhamento de responsabilidades familiares e incentivo ao desenvolvimento de mulheres para cargos de liderança.

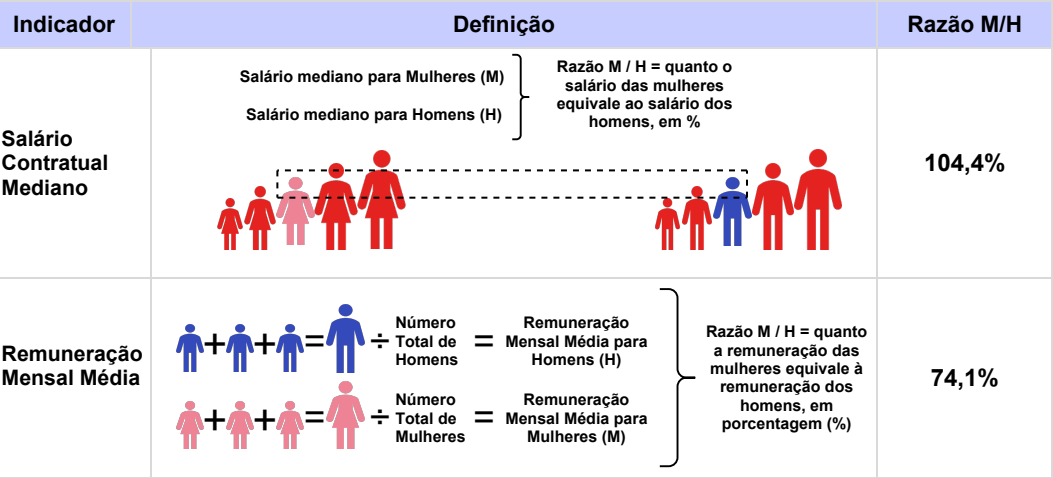
Por fim, a PLANMAR reafirma seu compromisso com os princípios de equidade, respeito e valorização das pessoas, fortalecendo continuamente suas práticas de gestão e sua agenda ESG, especialmente no pilar Social, buscando assegurar um ambiente de trabalho inclusivo, com igualdade de oportunidades e sem qualquer forma de discriminação.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026

Empregador: 00.553.934/0001-50 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 239

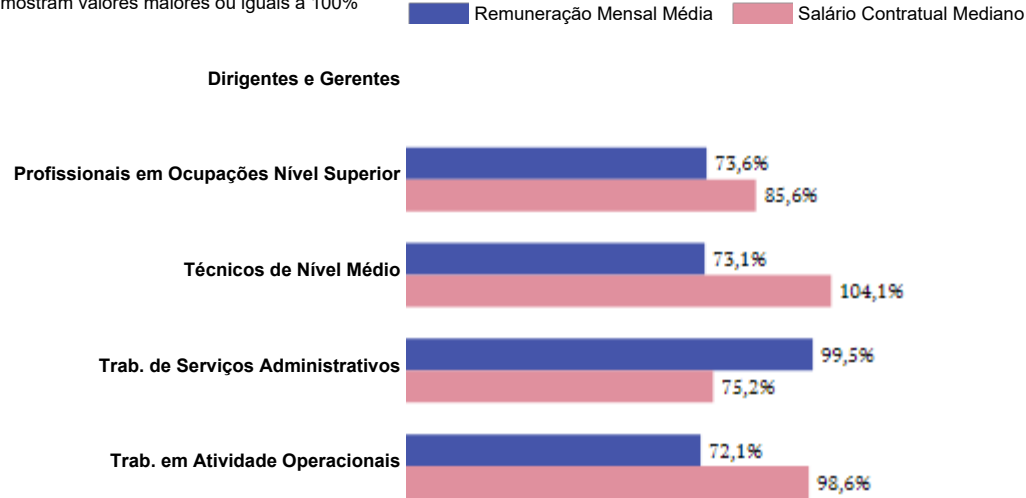
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 104,4% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 74,1% da recebida pelos homens.



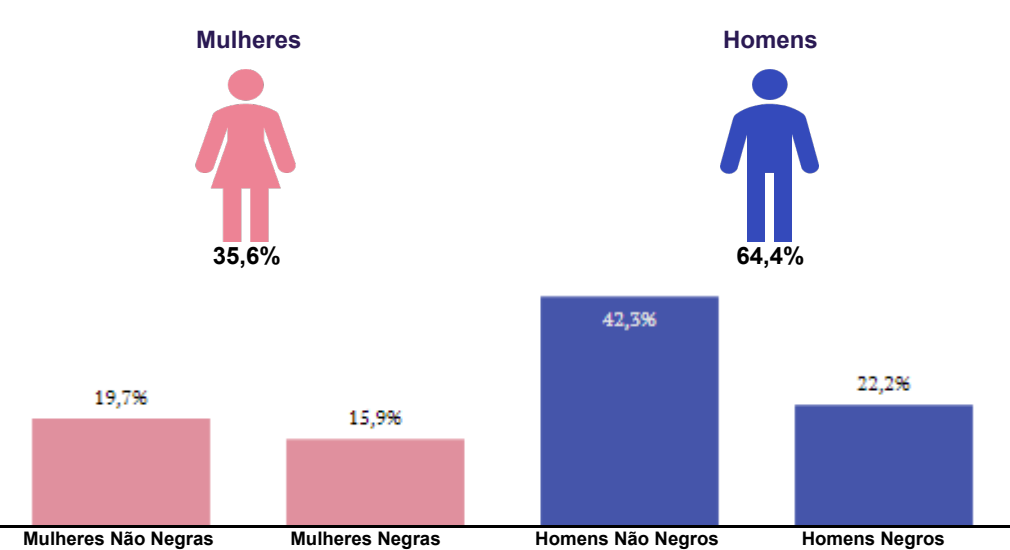
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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 (Junho/2026) e Portal Emprega Brasil (Agosto/2026).

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