

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

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, em vista da relevância do tema da igualdade salarial, registra seus esclarecimentos sobre o Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios e os atos subsequentes previstos na legislação. Como se pode depreender pelas informações contidas no relatório semestral publicado em 30 de setembro de 2024, o salário contratual mediano das mulheres corresponde a 101,4% do mesmo salário dos empregados do sexo masculino.

A diferença do salário médio justifica-se, por sua vez, pela prestação de trabalho em hora extra de acordo com a legislação trabalhista brasileira em setores com maior população do sexo masculino. A demonstração de cumprimento de equidade salarial fica evidente quando se observa os dados relacionados aos profissionais de nível técnico, que apontam a remuneração média feminina de 98,5% e salário mediano contratual de 125,6%, pelas razões já expostas.

Comparando-se com o relatório de transparência de março de 2024 houve um incremento salarial de 7,5% na remuneração média feminina. Vale destacar que todos os critérios para aferir a remuneração, bem como as ações para garantir a diversidade apresentados no semestre anterior seguem ativos e em constante melhoria.

As ações de captação, seleção e recrutamento realizadas por todo o ano de 2023 não foram capturadas no relatório, as quais demonstrariam a política adequada de diversidade e de gestão de pessoas da PLANMAR, sem renunciar à busca por talentos e preenchimento das habilidades mínimas para o exercício das funções na empresa e o procedimento de treinamentos contínuos para o aperfeiçoamento de seus colaboradores. Apesar destes obstáculos, ainda assim o relatório apontou o aumento de contingente de mulheres na PLANMAR de 6,6% entre o primeiro e o atual relatório de transparência.

Por fim, a PLANMAR reafirma o seu compromisso com a pauta ESG, em especial com o “S”, de Social, com a promoção da igualdade salarial e de oportunidades profissionais, sem discriminação de gênero ou de qualquer outra espécie.

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

Empregador: 00.553.934/0001-50 / Quant. de trabalhadores: 174

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 101,4% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 68,9%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

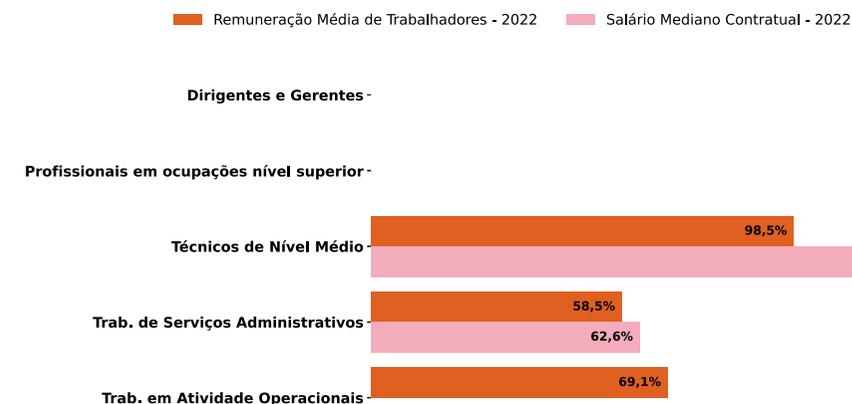
| Indicador  | Definição   | Razão M/H |
|--|---|-----------|
| Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022             | <p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>   | 101,4%    |
| 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> | 68,9%     |

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.