

A **LANMAR**, 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.

Conforme demonstrado nas informações constantes do relatório semestral publicado em 2026, o salário contratual mediano das mulheres corresponde a 85,6% do recebido pelos empregados do sexo masculino. Já a remuneração média mensal das mulheres equivale a 76,5% da remuneração média recebida pelos homens.

As diferenças observadas refletem características da composição do quadro funcional e da distribuição dos profissionais entre os diferentes grupos ocupacionais, especialmente em funções operacionais e técnicas que possuem predominância masculina e que, por sua natureza, podem envolver maior disponibilidade para realização de horas extras, viagens, atendimento a clientes e atividades específicas previstas na legislação trabalhista.

A LANMAR adota critérios objetivos para definição da remuneração e evolução profissional de seus colaboradores, considerando fatores como plano de cargos e salários, experiência profissional, capacidade de trabalho em equipe, desenvolvimento de ideias e sugestões, cumprimento de metas de produção e disponibilidade para determinadas atribuições inerentes às funções exercidas.

Destaca-se ainda que a empresa mantém ações permanentes voltadas à promoção da diversidade e inclusão, incluindo políticas de contratação de mulheres, pessoas com deficiência, grupos minorizados e demais públicos contemplados em seus programas de diversidade, bem como iniciativas de apoio ao compartilhamento das responsabilidades familiares e estímulo à participação feminina em posições de liderança.

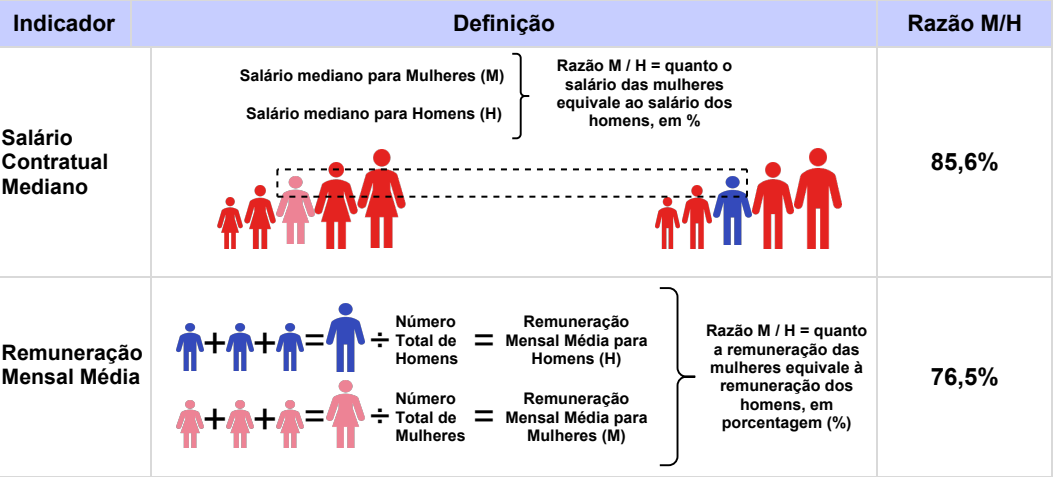
Por fim, a LANMAR reafirma seu compromisso com a promoção da igualdade de oportunidades, da valorização profissional e da não discriminação, mantendo suas práticas de gestão alinhadas aos princípios ESG e buscando continuamente fortalecer um ambiente de trabalho respeitoso, inclusivo e pautado na equidade para todos os seus colaboradores.

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

Empregador: 44.630.044/0001-70 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 205

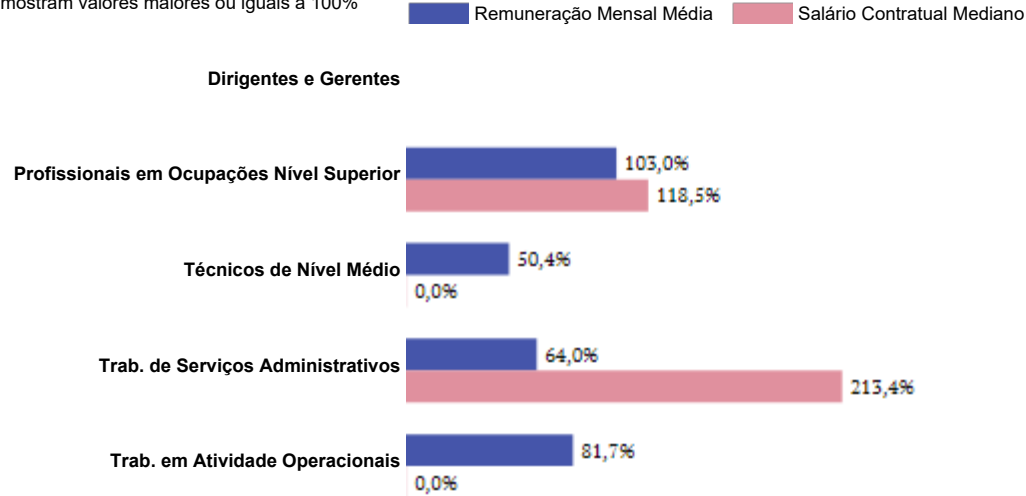
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 85,6% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 76,5% da recebida pelos homens.



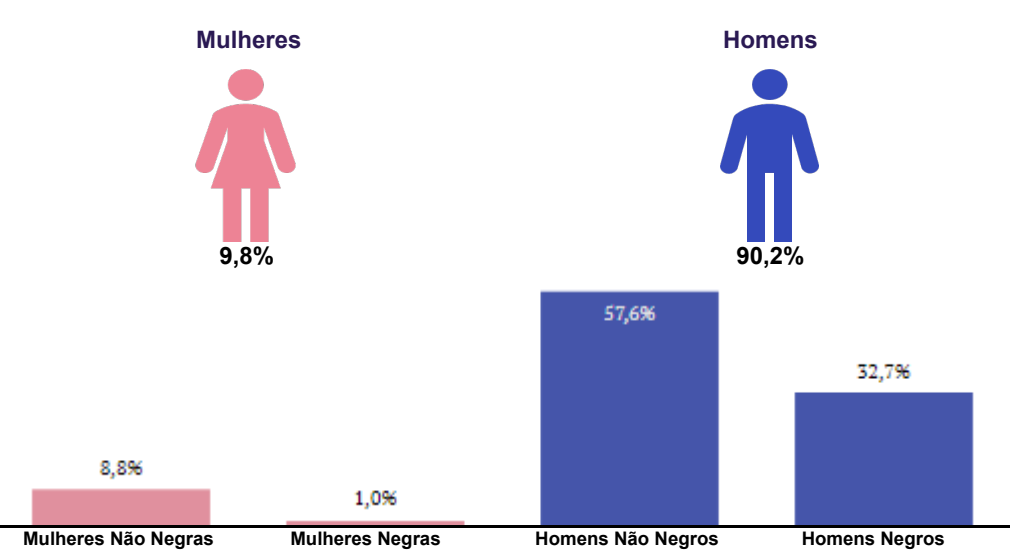
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.