

RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL DE MULHERES E HOMENS

A LANMAR publica o seu Relatório de Transparência Salarial do segundo semestre de 2024, 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, a LANMAR registra seus esclarecimentos sobre o Relatório e os atos subsequentes previstos na legislação.

A despeito de maiores informações sobre os critérios, metodologia e racional do Relatório, as suas conclusões não puderam ser justificadas ou defendidas pela LANMAR. No entanto, como se pode depreender pelo Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios.

As ações de captação, seleção e recrutamento realizadas em 2024 não foram capturadas no relatório, as quais demonstrariam a política adequada de diversidade e de gestão de pessoas da LANMAR, 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. Mesmo assim, o relatório aponta aumento de 2% na contratação de mulheres negras.

A redução no volume de horas extras na LANMAR influenciou na queda de alguns indicadores do relatório, como na remuneração média das empregadas, mas não significa queda ou disparidade salarial entre homens e mulheres. Por fim, a LANMAR 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

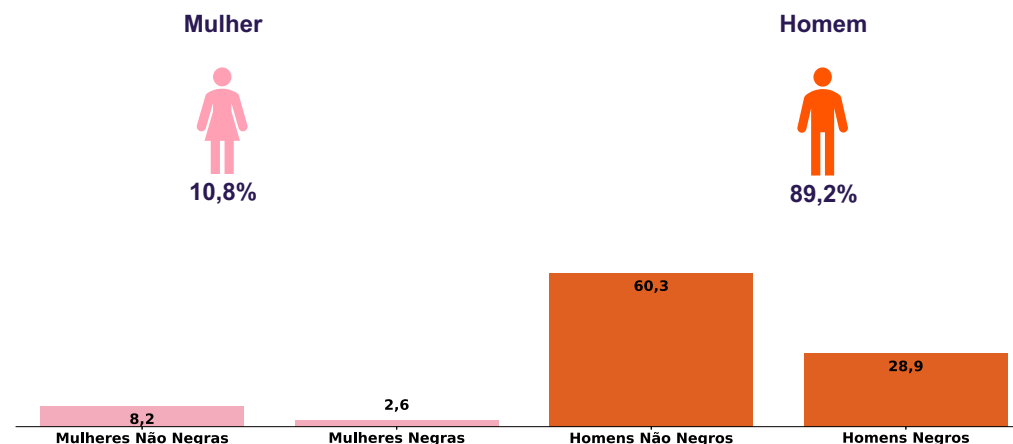
Empregador: 44.630.044/0001-70 / Quant. de trabalhadores: 233

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 70,9% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 77,2%

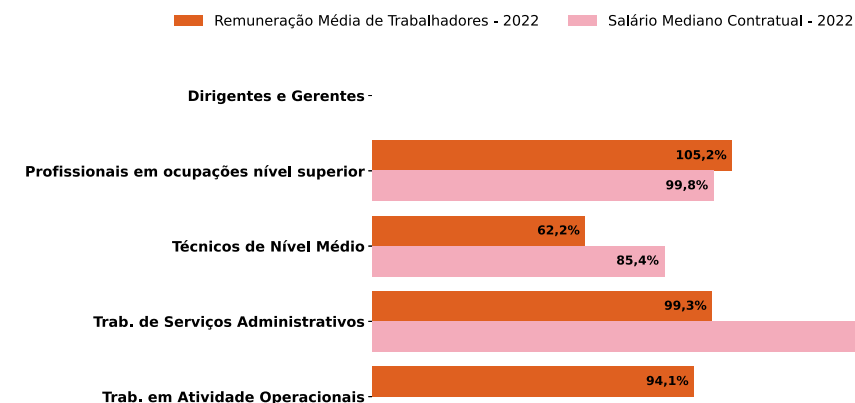
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	70,9%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 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>	77,2%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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	☑️