

**Nota Explicativa - Relatório de Transparência Salarial
1º Semestre 2024**

Publicada em 04 de julho de 2023, a Lei de Igualdade Salarial ("Lei nº 14.611/2023") tem como principal objetivo a garantia da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens que realizem trabalho de igual valor ou exerçam a mesma função.

Frente a este objetivo, a nova Lei de Igualdade Salarial atribuiu às pessoas jurídicas de direito privado com 100 ou mais empregados a obrigação de publicação semestral de um Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.

Posteriormente, com o intuito de regulamentar a nova Lei e orientar as empresas para o cumprimento de suas obrigações, o Governo Federal e o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) publicaram, respectivamente, em novembro de 2023, o Decreto 11.795/2023 e a Portaria 3.714/2023, estabelecendo, principalmente, que o relatório trazido pela Lei seria elaborado pelo próprio MTE. O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios seria elaborado com base em informações emprestadas pelos empregadores pelo e-Social e em informações complementares fornecidas pelas empresas pelo Portal Emprega Brasil.

Nesse contexto, foram disponibilizados pelo MTE, em 28 de março de 2024, os Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios de cada empresa, separados por estabelecimento, com base em metodologia própria desenvolvida pelo MTE.

No entanto, a metodologia utilizada pelo MTE não leva em consideração os requisitos da nova Lei e da CLT, apresentando indicadores baseados em análises estatísticas, com comparativos inespecíficos de gênero. Segundo o órgão ministerial, a comparação de salários e remunerações foi baseada nos conceitos de Salário Mediano Contratual e de Remuneração Média Efetivamente Paga referentes ao ano de 2022.

A análise foi realizada considerando todo o quadro de mulheres e homens de cada empresa, sem atenção às particularidades decorrentes de posição hierárquica, atividade desempenhada, cargo efetivo, performance, tempo na empresa ou tempo no cargo. Assim, os parâmetros utilizados acabam por comparar empregados de toda a empresa, de diferentes posições e que não exercem as mesmas atividades, como, por exemplo, diretores e analistas.

O Relatório preparado pelo órgão governamental apresenta, ainda, a proporção de Salário Mediano Contratual e Remuneração Média Efetivamente Paga de mulheres e homens, segregados por Grande Grupo de Ocupações da CBO (Classificação Brasileira de Ocupações), replicando a metodologia utilizada no comparativo geral. Novamente, a divisão de empregados por Grandes Grupos do CBO resulta, também, na comparação trabalhadores de diferentes posições hierárquicas e que executam atividades distintas.

**Explanatory Note – Salary Transparency Report
1st Semester 2024**

Published on July 4, 2023, the Equal Pay Law ("Law No. 14,611/2023") has as its main objective the guarantee of equal pay and remuneration criteria between women and men who perform work of equal value or perform the same function.

In view of this objective, the new Equal Pay Law assigned to private legal entities with 100 or more employees the obligation to publish a Salary Transparency and Remuneration Criteria Report every six months.

Subsequently, to regulate the new Law and guide companies to comply with their obligations, the Federal Government and the Ministry of Labor and Employment (MTE) published, respectively, in November 2023, Decree 11,795/2023 and Ordinance 3,714/2023, establishing, mainly, that the report brought by the Law would be prepared by the MTE itself. The Salary Transparency and Remuneration Criteria Reports would be prepared based on information provided by employers through e-Social and complementary information provided by companies through the Emprega Brasil Portal.

In this context, on March 28, 2024, the MTE made available the Salary Transparency and Remuneration Criteria Reports of each company, separated by establishment, based on its own methodology developed by the MTE.

However, the methodology used by the MTE does not take into account the requirements of the new Law and the CLT, presenting indicators based on statistical analyses, with non-specific gender comparisons. According to the labor authority, the comparison of salaries and wages was based on the concepts of Contractual Median Salary and Average Remuneration Actually Paid for the year 2022.

The analysis was carried out considering the entire staff of women and men in each company, without attention to particularities arising from hierarchical position, activity performed, effective position, performance, time in the company or time in the position. Thus, the parameters used end up comparing employees from all over the company, from different positions and who do not perform the same activities, such as, for example, directors and analysts.

The Report prepared by the labor authority also presents the proportion of Contractual Median Salary and Average Remuneration Effectively Paid of women and men, segregated by Large Groups of Occupations of the CBO (Brazilian Classification of Occupations), replicating the methodology used in the general comparison. Again, the division of employees by Large Groups of the CBO also results in the comparison of workers from different hierarchical positions and who perform different activities.

O Relatório disponibilizado pelo MTE, portanto, não respeita as regras estabelecidas pela Lei nº 14.611/2023, uma vez que não compara mulheres e homens que realizam trabalhos de igual valor ou exerçam a mesma função, bem como não observa os critérios previstos no artigo 461 da CLT para igualdade salarial. A CLT garante salário igual a todo trabalho de igual valor desde que estejam presentes os seguintes requisitos:

- identidade de função;
- identidade de empregador;
- identidade de estabelecimento empresarial;
- diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador de até 4 (quatro) anos; e
- diferença de tempo de serviço na mesma função de até 2 (dois) anos.

Dessa forma, ressaltamos que o Relatório elaborado e disponibilizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego não reflete a realidade da LyondellBasell em relação à igualdade salarial entre gêneros.

Ressalvados os pontos acima, disponibilizamos no link abaixo, em cumprimento às obrigações estabelecidas na Lei da Igualdade de Remuneração, os relatórios para a Usina Rio Claro e a localidade Sumaré, elaborados pelo MTE, para estabelecimentos (CNPJs) com 100 funcionários ou mais.

Nosso Relatório de Sustentabilidade contém mais informações a respeito de ações e programas de equidade salarial entre gêneros. Por favor, consulte a páginas 53-54 no seguinte link: [Relatório de Sustentabilidade](#).

The Report made available by the MTE, therefore, does not respect the rules established by Law No. 14,611/2023, since it does not compare women and men who perform work of equal value or perform the same function, as well as does not comply with the criteria provided for in article 461 of the CLT for equal pay. The CLT guarantees equal pay for all work of equal value, as long as the following requirements are present:

- role identity;
- employer identity;
- identity of business establishment;
- difference in length of service for the same employer of up to four (4) years; and
- Difference in length of service in the same position of up to two (2) years.

Therefore, we emphasize that the report prepared and released by the Ministry of Labor and Employment does not reflect the reality of LyondellBasell regarding gender pay equality.

Subject to the above points, we make available at the link below, in compliance with the obligations established in the Equal Pay Law, the reports for the Rio Claro Plant and the Sumare location, as prepared by the MTE, for establishments (CNPJs) with 100 employees or more.

Our Sustainability Report contains information regarding actions and programs for gender pay equity. Please refer to pages 53-54 at the following link: [Sustainability Report](#).